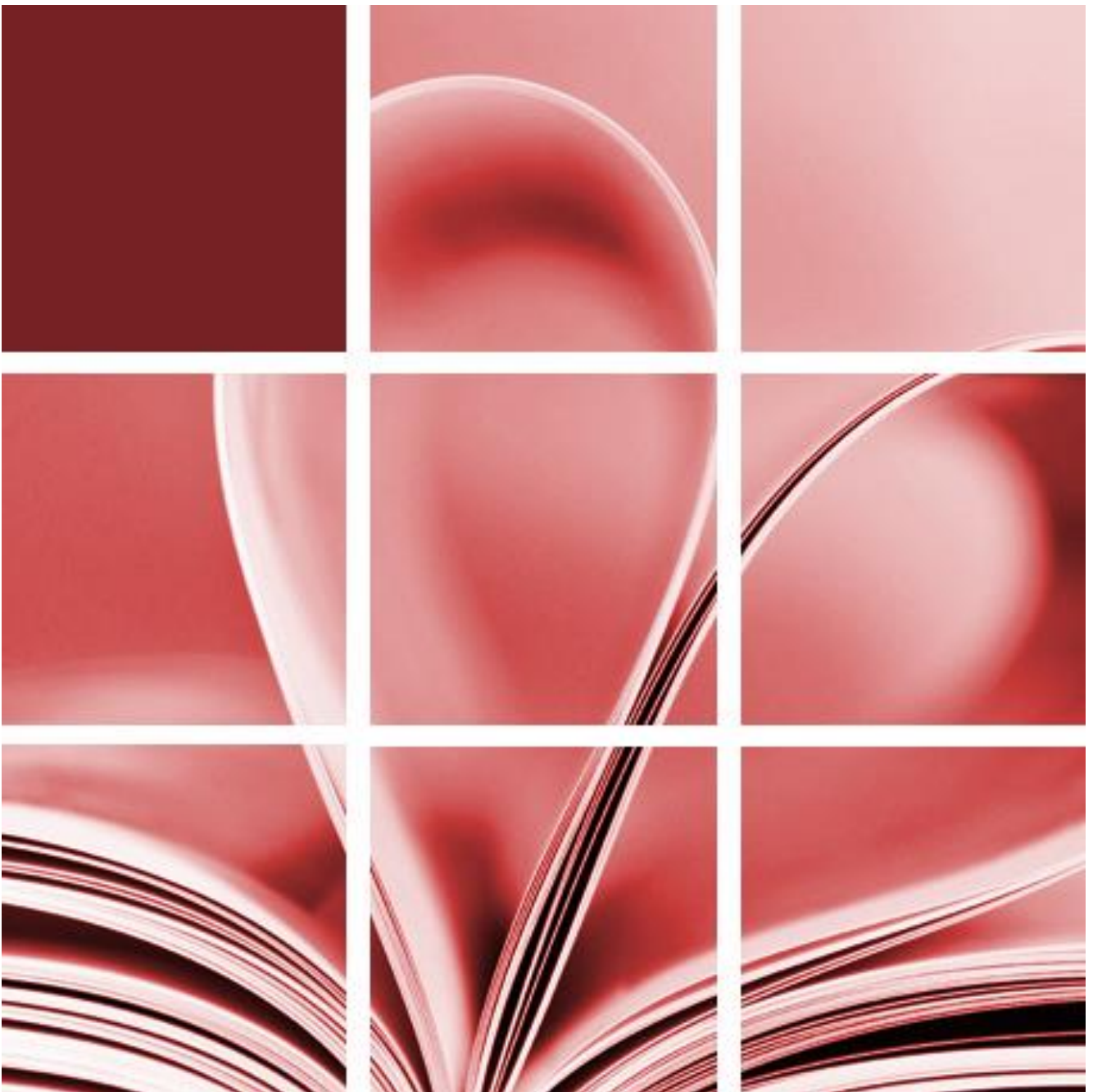


# MTU 2015 | Medarbejdertilfredshedsundersøgelse

Morsø Gymnasium

Svarprocent: 76% (45 besvarelser ud af 59 mulige)

Skolerapport



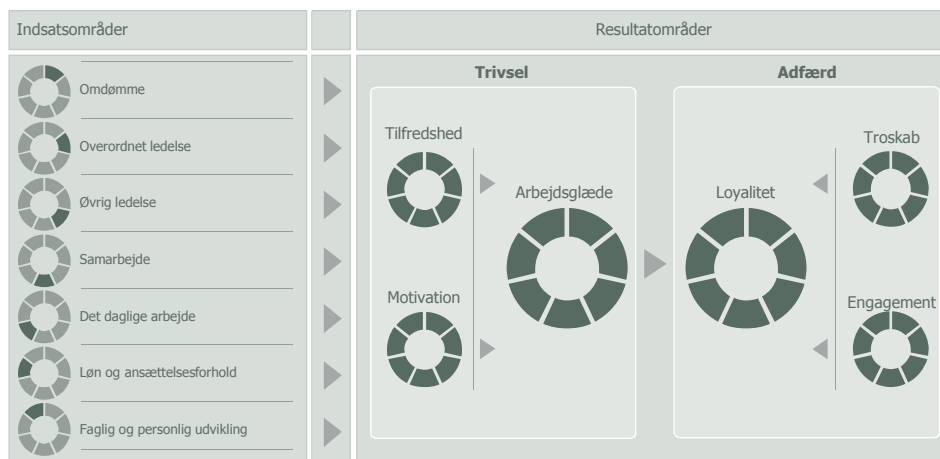
## Indhold

Indhold	<b>Introduktion til undersøgelsen</b>	3
	<b>Konklusion</b>	5
	<b>Hovedresultater: Arbejdsglæde og Loyaltitet</b>	7
	<b>Hvordan skabes der større Arbejdsglæde?</b>	11
	<b>Resultater for de syv indsatsområder</b>	13
	<b>Tema: Tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere</b>	24
	<b>Tema (MUS, OK13)</b>	25
	<b>Baggrundsresultater</b>	27
	<b>Specifikke spørgsmål for Morsø Gymnasium</b>	28
	<b>Resultater i tabelform</b>	29
	<b>Appendiks</b>	34



## Introduktion

Formål	Formålet med MTU 2015 er at få medarbejdernes vurdering af, hvor godt de trives på Morsø Gymnasium. Foruden den overordnede trivsel, belyses tilfredsheden med en række øvrige forhold såsom ledelse, samarbejde og ansættelsesforhold. Undersøgelsen har dermed til formål at identificere de indsatsområder, der bør arbejdes med løbende, i bestræbelserne på at gøre Morsø Gymnasium til en endnu bedre arbejdsplads i tiden fremover.
Om undersøgelsen	<p>Denne rapport indeholder resultaterne fra MTU 2015. Medarbejderne på Morsø Gymnasium har været inviteret til at deltage i undersøgelsen, som er gennemført på 20 gymnasier landet over i perioden 10. marts 2015 - 24. marts 2015.</p> <p>I alt har 59 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 45 valgt at svare. Morsø Gymnasium har således opnået en svarprocent på 76%.</p> <p>Anonymiteten er sikret ved, at der på intet tidspunkt bliver udleveret enkeltpersoners besvarelser eller udarbejdet rapporter, hvor enkeltpersoners svar kan beregnes.</p>
Resultater i rapporten	<p>I rapporten finder du følgende resultater, som hver især giver dig forskellige svar:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Årets samlede resultat. Hvad er status?</li><li>• Sammenligning med andre resultater. Hvordan adskiller vi os fra gennemsnittet?</li><li>• Forbedring af resultaterne. Hvordan bør forbedringsarbejdet prioriteres?</li></ul>
Modellen	<p>Medarbejdernes Arbejdsglæde og Loyalitet måles ud fra en overordnet model, der kaldes European Employee Index (EEI) modellen. Specifikt for denne undersøgelse, er modellen dog tilpasset gymnasieverdenen hvad de to ledelsesdimensioner angår. Modellen giver en samlet beskrivelse af medarbejdernes Arbejdsglæde. Dette sker ved, at medarbejderne gennem deres besvarelser på spørgsmålene vurderer i alt ni områder: syv indsatsområder og to resultatområder.</p> <p>Pilene i modellen viser, at de syv indsatsområder har indflydelse på medarbejdernes vurdering af deres samlede Arbejdsglæde og Loyalitet (resultatområderne). En forøgelse af medarbejdernes vurdering af et indsatsområde vil føre til en forøgelse i vurderingen af resultatområderne - altså en forbedring af medarbejdernes Arbejdsglæde og Loyalitet.</p>
Fra trivsel til adfærd	Arbejdsglæde er et udtryk for, hvor tilfredse og motiverede medarbejderne er i målingsøjeblikket. Tilfredshed og motivation er en tilstand, som er knyttet tæt sammen med adfærden troskab og engagement. Hvis I gennem fokus på de områder, som anvises i denne rapport, kan øge medarbejdernes tilfredshed og motivation i dagligdagen, så vil de alt andet lige blive mere engagerede og samtidig udvise en større grad af troskab over for deres arbejdsplads.
Sammenligning til MTU 2013	Resultaterne i denne rapport sammenlignes med resultaterne for Morsø Gymnasium, fra sidste MTU på Morsø Gymnasium (i 2013).



## Datagrundlag - svarprocenter

---

	<b>Antal svar</b>	<b>Antal mulige svar</b>	<b>Svarprocent</b>	<b>Sidste MTU</b>
	2015	2015	2015	2014/2013/2012/2011
<b>Morsø Gymnasium</b>	<b>45</b>	<b>59</b>	<b>76%</b>	<b>72%</b>
Sekretærer	5	5	100%	
TAP	9	14	64%	69%
Undervisere	31	40	78%	69%

## Konklusion

---

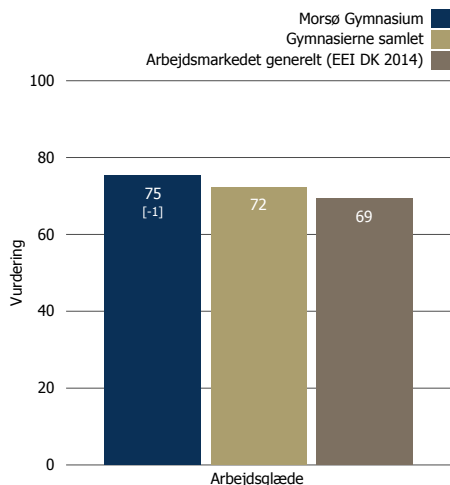
Datagrundlag	Morsø Gymnasium opnår en svarprocent på 76% i årets MTU. Til sammenligning lå svarprocenten på 72% ved sidste MTU. Der er således tale om en stigning på 4% point. Set i forhold til Gymnasierne samlet (81%) er der tale om en lidt lavere svarprocent, omend den fortsat ligger på et nogenlunde pænt niveau. Fremadrettet bør det dog være ambitionen at hæve svarprocenten yderligere, således at den havner på den gode side af 80%.
Overordnede resultater	Medarbejderne tilkendegiver i kraft af deres besvarelser, at arbejdsglæden på Morsø Gymnasium ligger på et højt niveau (indeks 75). Set i forhold til sidste MTU er der tale om lille et fald i arbejdsglæden på 1 indekspoint. Den gennemsnitlige arbejdsglæde for alle 1.597 medarbejdere, der har deltaget i Gymnasieskolernes MTU (og APV), ligger på indeks 72, hvilket er 3 point højere end for arbejdsmarkedet generelt. Hvad medarbejdernes Loyalitet angår, opnår Morsø Gymnasium et resultat på indeks 78, hvilket er samme resultat som ved sidste MTU. Loyaliteten for Morsø Gymnasium ligger på niveau med Gymnasierne samlet og over niveauet for arbejdsmarkedet generelt.
Loyalitetssegmentering	Ved at gruppere medarbejderne på baggrund af deres score på de to begreber bag Loyalitet, dvs. Troskab og Engagement, dannes den såkaldte loyalitetssegmentering. Medarbejdere, der på én gang tilkendegiver en høj grad af Troskab og en høj grad af Engagement, karakteriseres som Ildsjæle. For Morsø Gymnasium ligger andelen af Ildsjæle på 18% (+14 %), hvilket er samme niveau som gymnasierne samlet set. Den diametrale modsætning til Ildsjælene er de såkaldte på-vej-væk medarbejdere, der karakteriseres af såvel lav Troskab som lavt Engagement. Her har Morsø Gymnasium 4% (+2%) i denne gruppe, hvilket er lavere end gymnasierne samlet og det generelle arbejdsmarked.
Indsatsområder - resultater og prioritering	Vendes blikket mod de syv indsatsområder, der alle i større eller mindre grad påvirker medarbejdernes Arbejdsglæde og Loyalitet, ses der både positive og negative tendenser i indsatsområderne. Medarbejderne på Morsø Gymnasium vurderer tre indsatsområder højere end sidste MTU, ligesom tre indsatsområder vurderes lavere. Særligt stærkt står Morsø Gymnasium på Omdømmefronten og Det daglige arbejde.  Omdømme og Øvrig ledelse falder med begge med 4 point, hvilket er de mest markante udviklinger ud af de syv indsatsområder. Vurderingen af Omdømme er dog stadig på et højt niveau og ligger fortsat over niveauet for gymnasierne samlet, mens Øvrig ledelse fortsat ligger på niveau med gymnasierne samlet. Overordnet ledelse, Løn og ansættelsesforhold samt Faglig og personlig udvikling vurderes alle over gymnasierne samlet, mens Samarbejde som det eneste område vurderes dårligere end gymnasierne samlet.  Via en strukturel analyse af medarbejdernes besvarelser kan det fastslås, at opfattelsen af Det daglige arbejde er det område, der betyder mest for medarbejdernes Arbejdsglæde. I tillæg til dette kan Faglig og personlig udvikling ligeledes fremhæves som et indsatsområde, da dette fremgår med en markant betydning og/eller vurderes til en relativ lav score.  På den baggrund fremkommer følgende bruttoliste af potentielle indsatsområder:  Det daglige arbejde Spørgsmål 39: Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job Spørgsmål 43: Jeg synes generelt, at tilrettelæggelsen af arbejdsopgaverne fungerer tilfredsstillende  Faglig og personlig udvikling Spørgsmål 49: Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende job

## Sammenfatning af undersøgelsens resultater

### Arbejdsglædens størrelse

I figuren ses hovedresultatet af MTU 2015 for Morsø Gymnasium. Her kan I sammenligne jer med, hvordan I ligger i forhold til andre medarbejdergrupper.

Tallet i [ ] viser udviklingen siden sidste måling. Er den mindre end +/- 1 angives det som [0].



### Tolkning af resultatet

80 - 100 Point	▶ Meget høj Arbejdsglæde
70 - 79 Point	▶ Høj Arbejdsglæde
60 - 69 Point	▶ Middel Arbejdsglæde
50 - 59 Point	▶ Lav Arbejdsglæde
Under 50 Point	▶ Meget lav Arbejdsglæde

Sådan kan der skabes større Arbejdsglæde for Morsø Gymnasium.

Analysen af medarbejdernes svar viser, at nogle områder er vigtigere at forbedre end andre, for at Arbejdsglæden bliver så høj som mulig.

### **PRIORITER** jeres indsatsområder

Disse områder bør I prioritere, fordi de vurderes relativt lavt, samtidigt med at de har stor betydning for medarbejdernes arbejdsglæde.

For Morsø Gymnasium, vil den største forbedring af medarbejdernes Arbejdsglæde fås ved at øge vurderingen af:

- Faglig og personlig udvikling

### **VEDLIGEHOLD** jeres styrker

Disse områder bør vedligeholdes, fordi de vurderes relativt højt af medarbejderne samtidigt med at de har stor betydning for medarbejdernes arbejdsglæde.

Følgende områder er vigtige at vedligeholde for at skabe større Arbejdsglæde i Morsø Gymnasium:

- Omdømme
- Det daglige arbejde

Få uddybende viden i rapporten

Samtlige indsats- og resultatområder fra medarbejdertilfredshedsundersøgelsen 2015 behandles i detaljer i resten af rapporten. Her kan du få mere detaljeret viden om medarbejdernes vurdering af de enkelte spørgsmål.

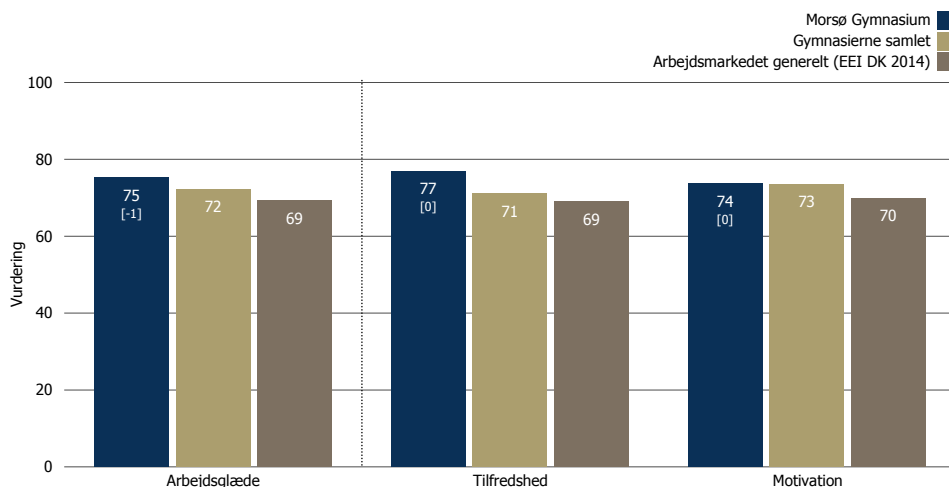


### Arbejdsglæde

Arbejdsglæde sammensættes af Tilfredshed og Motivation.

Tilfredshed er et udtryk for, hvor tilfreds medarbejderen er med sit arbejde, og hvordan medarbejderen vurderer arbejdspladsen (Morsø Gymnasium) i forhold til en ideel situation.

Motivation handler om, i hvor høj grad medarbejderne føler sig motiverede i deres arbejde og ser frem til at møde på arbejde.

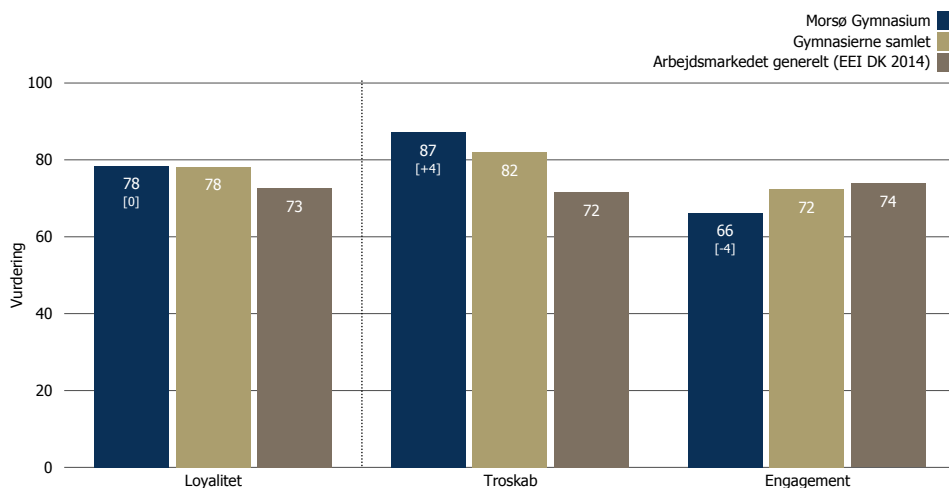


### Loyalitet

Loyalitet er sammensat af Troskab og Engagement.

Troskab udtrykkes gennem medarbejdernes fortsatte ønske om at være ansat hos Morsø Gymnasium, at de ikke leder efter andre job, og at de vil anbefale andre at søge job på Morsø Gymnasium.

Engagement er en vurdering af egen arbejdsindsats, herunder villighed til at bidrage ekstra, komme med forbedringsforslag og udvise begejstring.

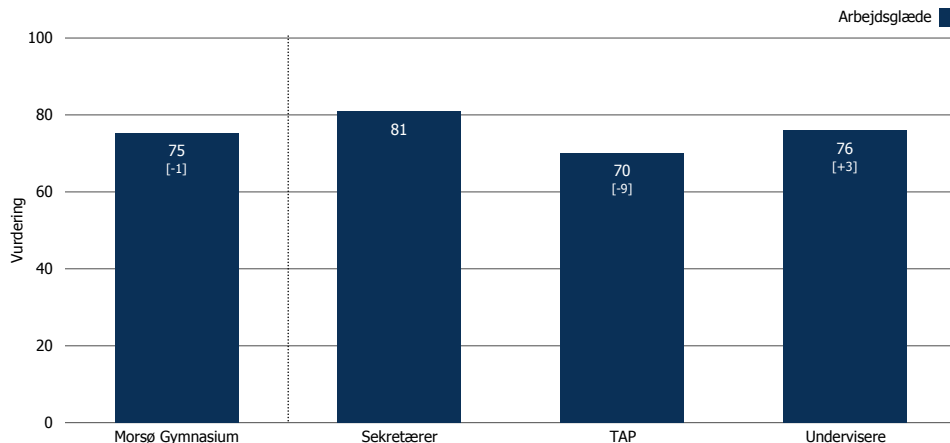




## Arbejdsglæde

Her kan I se niveauet for arbejdsglæde for enhederne under Morsø Gymnasium.

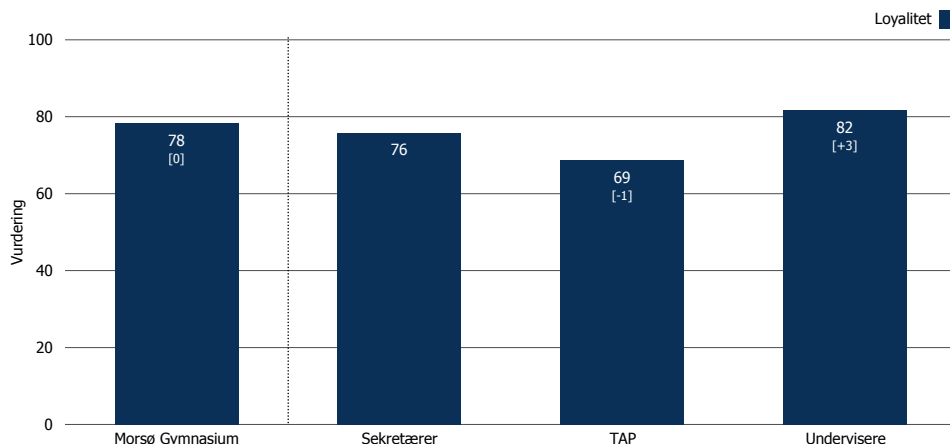
Det giver jer mulighed for at sammenligne Arbejdsglæden på tværs af Morsø Gymnasium.



## Loyalitet

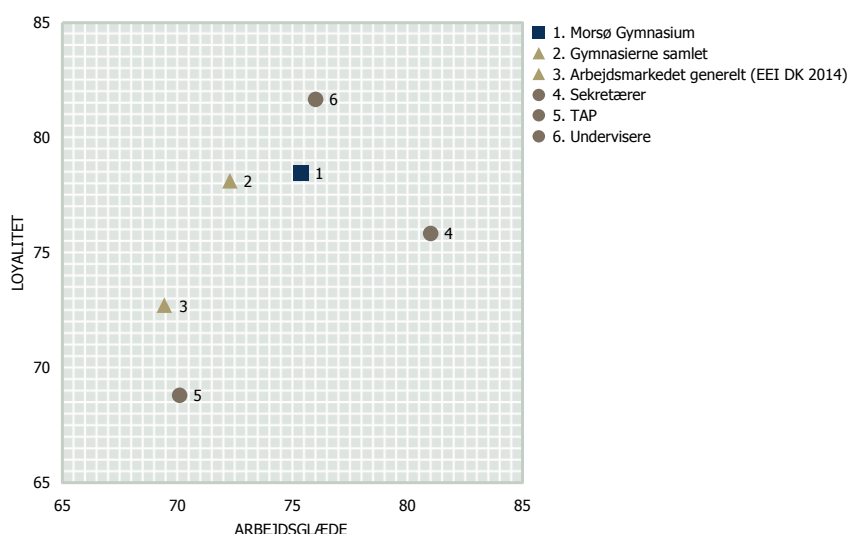
Her kan I se niveauet for loyalitet for enheder under Morsø Gymnasium.

Det giver jer mulighed for at sammenligne Loyaliteten på tværs af Morsø Gymnasium.



## Arbejdsglæde og Loyalitet på tværs af Morsø Gymnasium

Figuren viser Arbejdsglæde samt Loyalitet for alle enheder, der er på Morsø Gymnasium.







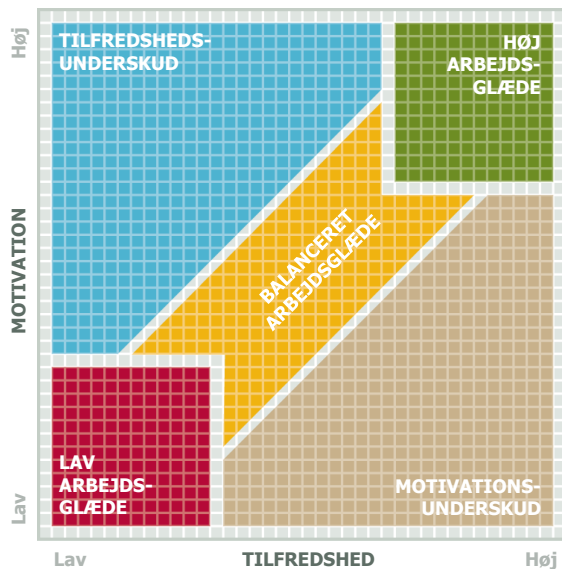
Arbejdsglædesegmentering

Arbejdsglæde handler om at være motiveret i sit arbejde og tilfreds med sit job og sin arbejdsplads. Hvordan den enkelte medarbejders arbejdsglæde er sammensat har betydning for, hvor stor en del af medarbejderens potentiale virksomheder/organisationer formår at udnytte.

Det fulde potentiale udnyttes først, når medarbejdernes arbejdsglæde balancerer – og allerbedst, når den er i top.

Figuren inddeler medarbejderne i fem forskellige arbejdsglædesegmenter alt efter deres niveau af Tilfredshed og Motivation.

Det er fordelagtigt at reducere andelen af medarbejdere med lav eller ubalanceret arbejdsglæde, men udfordringerne ved at hæve medarbejdernes arbejdsglæde er forskellige, alt efter hvilke af de fem segmenter de befinder sig i.



**HØJ ARBEJDSGLÆDE**

Medarbejdere med høj Arbejdsglæde er dem, der billedligt talt kommer fløjtende på arbejde hver dag. De motiveres meget af det, de laver, og er over en bred front godt tilfredse med forholdene omkring deres arbejde.

**BALANCERET ARBEJDSGLÆDE**

Medarbejdere med en balanceret Arbejdsglæde udgør typisk den største gruppe på en arbejdsplads. De er kendetegnet ved et niveau af Arbejdsglæde, hvor der er en fornuftig balance mellem Motivation og Tilfredshed.

**TILFREDSHEDSUNDERSKUD**

Medarbejdere der er motiverede i forhold til det job de udfører, men samtidigt utilfredse med et eller flere forhold omkring deres ansættelse, ofte løn, virksomhedens/arbejdspladsens omdømme og/eller ledelsen. På sigt kan utilfredsheden føre til at de finder tilsvarende job et andet sted.

**MOTIVATIONSUNDERSKUD**

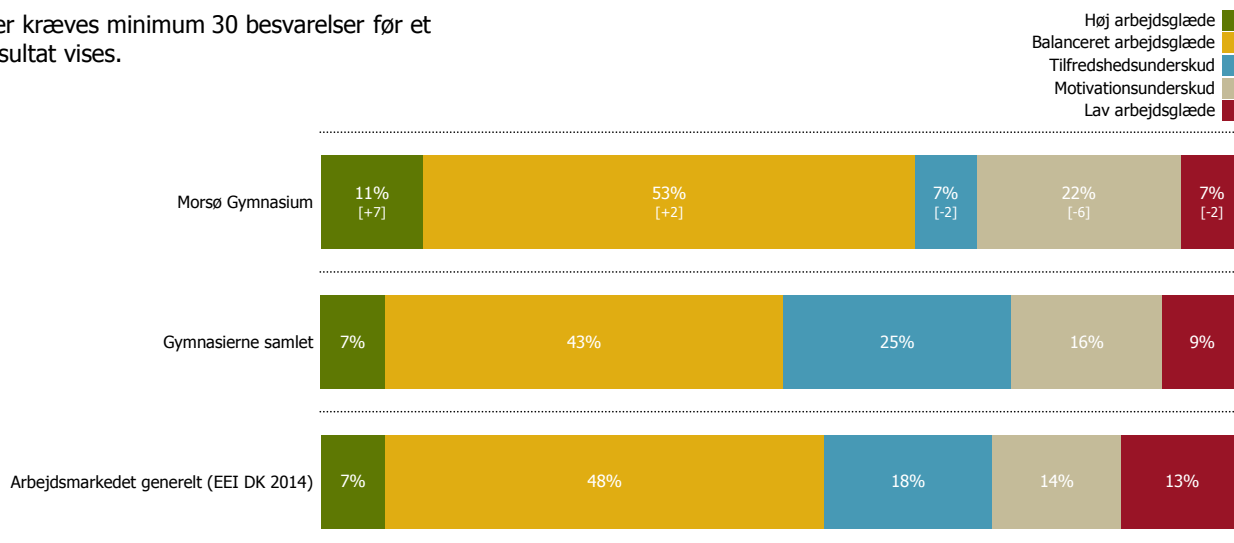
Medarbejderne i dette segment er forholdsvis tilfredse med deres job, men ikke særligt motiverede i forhold til det daglige arbejde og egen udvikling.

**LAV ARBEJDSGLÆDE**

Medarbejdere med lav Arbejdsglæde er både demotiverede og utilfredse med deres nuværende arbejdssituation. Den lave arbejdsglæde vil ofte smitte af på medarbejderens adfærd, og mange af disse medarbejdere vil være på udkig efter et andet job.

Segmenteringen af medarbejderne hos Morsø Gymnasium.

Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises.

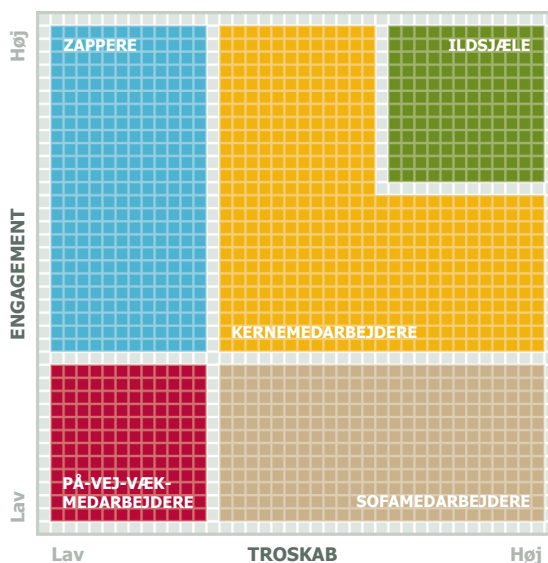




### Medarbejdergrupper

Figuren viser, hvordan medarbejderne kan inddeles i grupper ud fra samspillet mellem deres troskab og engagement.

Nedenfor kan du se den konkrete sammensætning af medarbejderne hos Morsø Gymnasium.



#### ILDSJÆLE

er villige til at yde en ekstra indsats og er stolte af at være ansat hos Morsø Gymnasium. Kombinationen af høj grad af troskab og engagement, gør ildsjælene til meget værdifulde medarbejdere.

#### KERNEMEDARBEJDERE

udgør kernen hos Morsø Gymnasium. Har et engagement og troskab, der gør at arbejdet bliver gjort og at der ikke overvejes jobskifte. Den store stabile midtergruppe, der dog har grænseflader til alle andre grupper.

#### ZAPPERE

er engagerede i deres arbejde, men har behov for at engagementet holdes intakt, da deres troskab overfor Morsø Gymnasium er lavt. En positiv arbejdskraft så længe de får udfordringer nok.

#### SOFAMEDARBEJDERE

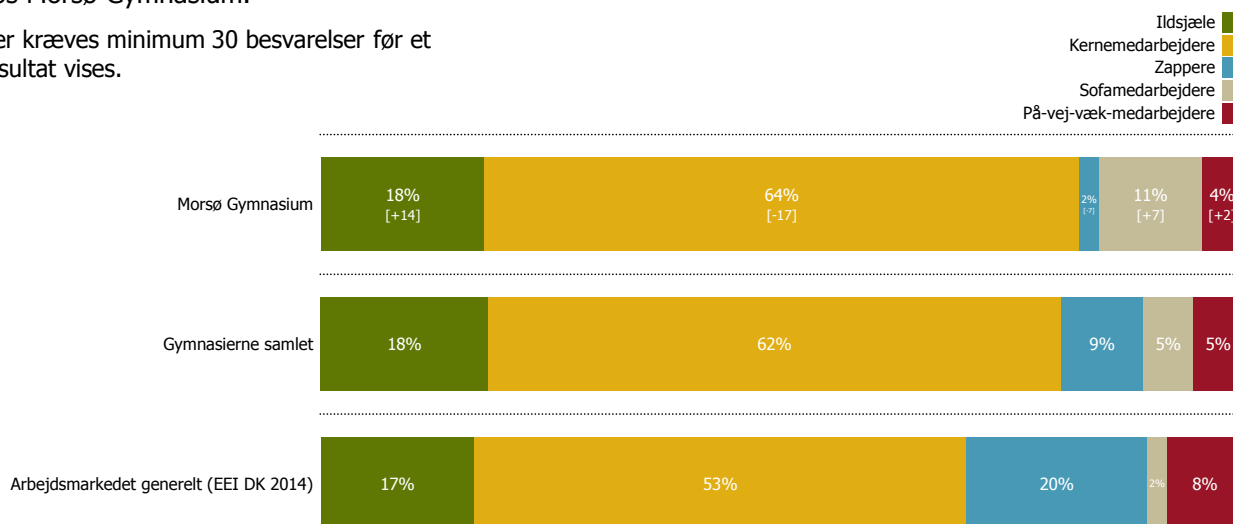
forventer, på trods af, at de er uengagerede i deres arbejde, at være ansat hos Morsø Gymnasium i fremtiden. De er meget trofaste overfor deres job og Morsø Gymnasium.

#### PÅ-VEJ-VÆK-MEDARBEJDERE

er sandsynligvis på vej til at forlade Morsø Gymnasium, da både troskab og engagement er under middel.

### Fordelingen af medarbejdergrupper hos Morsø Gymnasium.

Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises.



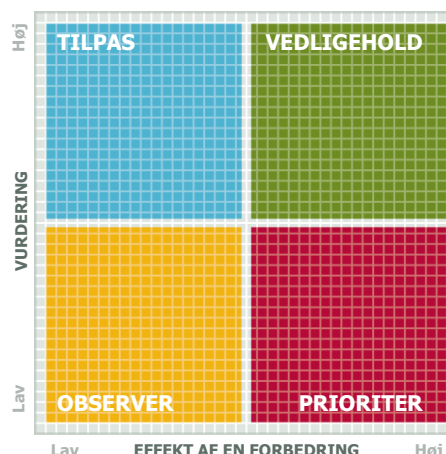
## Hvordan skaber du større Arbejdsglæde?

Prioriteringskortene viser vejen

Rapporten har indtil nu vist Arbejdsglæde og Loyalitet blandt medarbejderne hos Morsø Gymnasium.

De følgende sider skal hjælpe med at udpege de områder der, når de forbedres, vil have den største effekt for medarbejdernes arbejdsglæde.


Prioriteringskortene, som vises i resten af rapporten, fortæller hvilke områder man med størst fordel kan prioritere for at forbedre arbejdsglæden. Det er nemlig ikke nok kun at kigge på vurderingen af områderne. Det er også nødvendigt at sammenholde vurderingen med, hvilken effekt de enkelte områder har på medarbejdernes arbejdsglæde.



Sådan tolker du Prioriteringskortene


### PRIORITER Indsatsområder

 **Høj betydning + Lav vurdering:**

 Indsatsområder som ligger i dette felt i prioriteringskortet skal forbedres, idet den lave vurdering ikke modsvarer den høje betydning, som medarbejderne tillægger disse områder. En forbedring af et område vil have stor effekt på den samlede Arbejdsglæde. I bør HÆVE NIVEAUET!


### VEDLIGEHOOLD Styrker

 **Høj betydning + Høj vurdering:**

 I opnår høje vurderinger på indsatsområder i dette felt. Og da deres betydning for Arbejdsglæden også er høj, skal du som leder BEVARE FOKUS på disse områder. Som minimum skal områdets vurdering fastholdes, men enhver forbedring vil have stor effekt på Arbejdsglæden pga. områdets høje betydning.


### TILPAS Muligheder

 **Lav betydning + Høj vurdering:**

 I er gode her, og det kan udnyttes. Indsatsområder, som ligger i dette felt, tillægges ikke en særlig stor betydning af medarbejderne. Men som leder kan du udnytte de gode vurderinger til at skabe positiv omtale af din enhed. I sig selv kan positiv omtale – i og uden for enheden - af de gode vurderinger betyde, at området på sigt kan få en større plads i medarbejdernes bevidsthed, og således få en øget betydning for medarbejdernes Arbejdsglæde. BRUG SUCCESSERNE aktivt.

### OBSERVER Svagheder

 **Lav betydning + Lav vurdering:**

 HOLD ØJE med indsatsområder i dette felt. Områderne her vurderes lavt, og selv om de til gengæld ikke tillægges en særlig stor betydning, kan vurderingen alligevel blive FOR lav. Som hovedregel kan områder under 50 betragtes som meget lave. Du kan med fordel også udnytte muligheden for "hurtige sejre" - altså områder, som meget nemt kan forbedres.

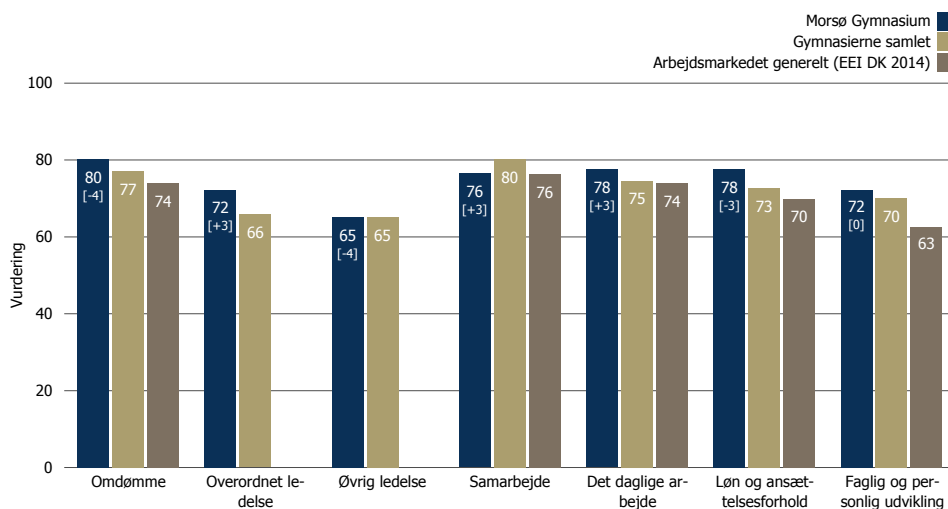
Bemærk farveskalaen i højre side af prioriteringskortene

I højre side af prioriteringskortene ses et udsnit af en farveskala. I sin fulde udstrækning spænder farveskalaen fra rød (index 0, dvs. lavest mulige vurdering) til grøn (index 100, dvs. højest mulige vurdering). Udsnittet af farveskalaen for det enkelte prioriteringskort indikerer hvor på 0-100 skalaen vi befinder os i det givne tilfælde. I fortolkningen af hvert enkelt prioriteringskort bør man således tage højde for, om skalaen er overvejende rød (dvs. lave resultater), orange (dvs. middel resultater), eller grøn (dvs. høje resultater).



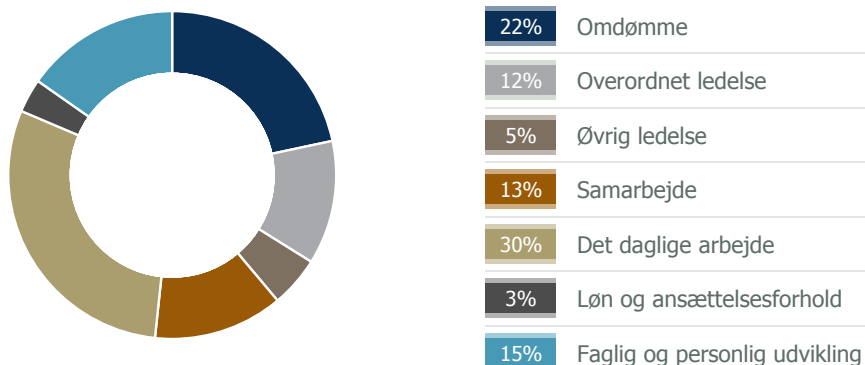
## Vurdering af Indsatsområder

Figuren viser medarbejdernes vurdering af de syv indsatsområder, som påvirker Arbejdsglæde og Loyalitet.



## Effekt på Arbejdsglæde

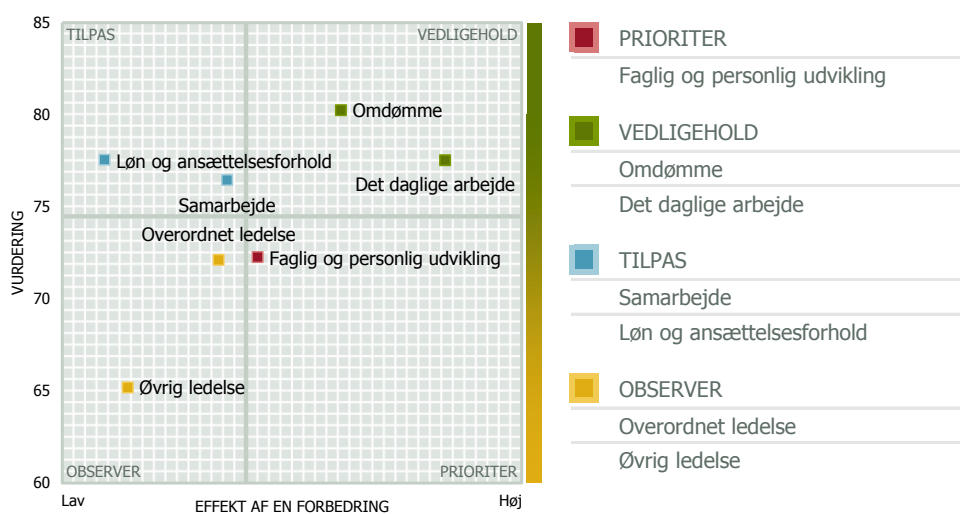
I cirkeldiagrammet kan du se, hvilke områder der ved ændringer har størst effekt på medarbejdernes samlede arbejdsglæde.



## Overordnet prioriteringskort

Det overordnede prioriteringskort viser medarbejdernes vurdering af indsatsområderne i kombination med den effekt, en forbedring vil have for Arbejdsglæden.

Når I skal udvælge indsatsområder, hjælper prioriteringskortene med at vise jer, hvor der bør ske forbedringer. Prioriteringskortet er et hjælperedskab og ikke en facitliste over, hvor der skal sættes ind.





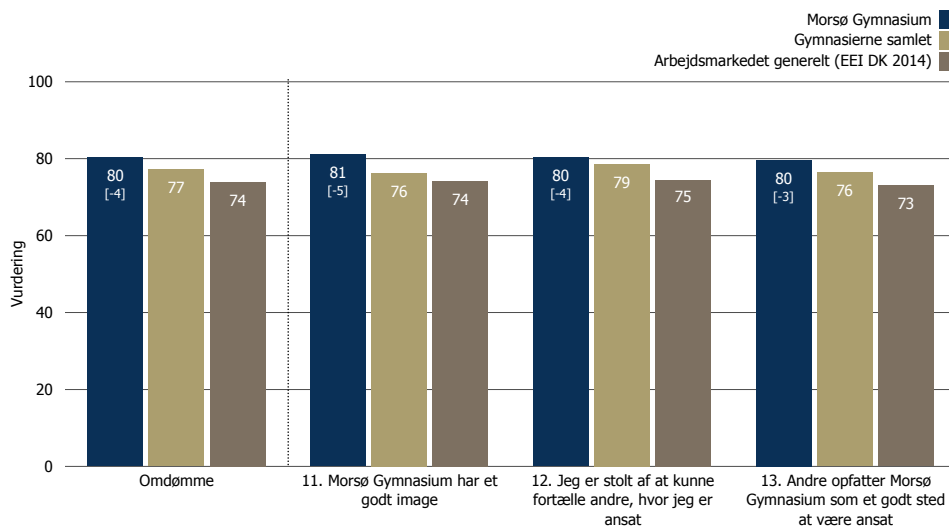
### Gennemgang af de syv indsatsområder

De syv indsatsområder er dem du aktivt kan arbejde med for at forbedre den samlede arbejdsglæde. Derfor gennemgår vi på de følgende sider indsatsområderne hver for sig. Vi viser en vurdering af hvert spørgsmål, der er stillet for at vurdere området. Prioriteringskortet på de følgende sider er kun gældende for det enkelte område. For at du kan vide, hvilken placering området har i det overordnede prioriteringskort kan du kigge øverst til højre på siden. Der har vi angivet, hvor du er i kortet og hvad du derfor bør gøre.

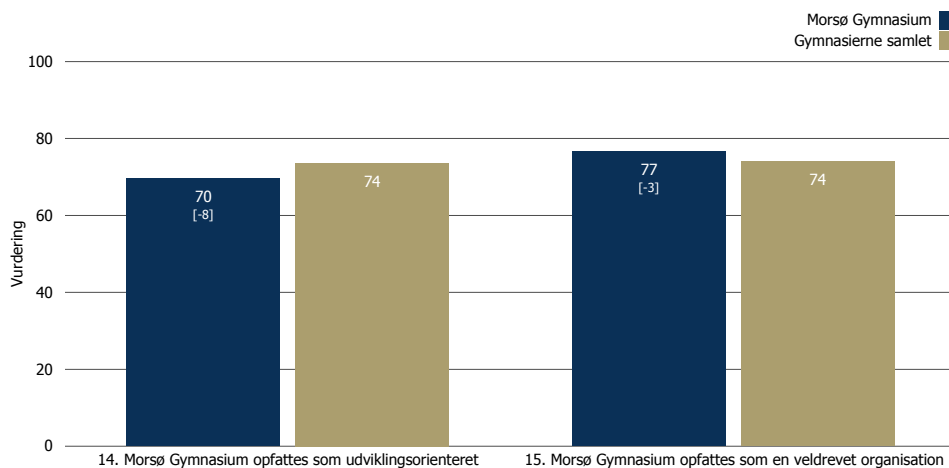
### Omdømme

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Omdømme for Morsø Gymnasium.

Spørgsmålene i den øverste graf danner det samlede resultat for området Omdømme.



De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Omdømme for Morsø Gymnasium.





### Prioriteringskort for Omdømme

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Omdømme, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Omdømme, for Morsø Gymnasium.



#### ■ PRIORITER

15. Morsø Gymnasium opfattes som en veldrevet organisation

#### ■ VEDLIGEHOOLD

13. Andre opfatter Morsø Gymnasium som et godt sted at være ansat

#### ■ TILPAS

11. Morsø Gymnasium har et godt image

12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat

#### ■ OBSERVER

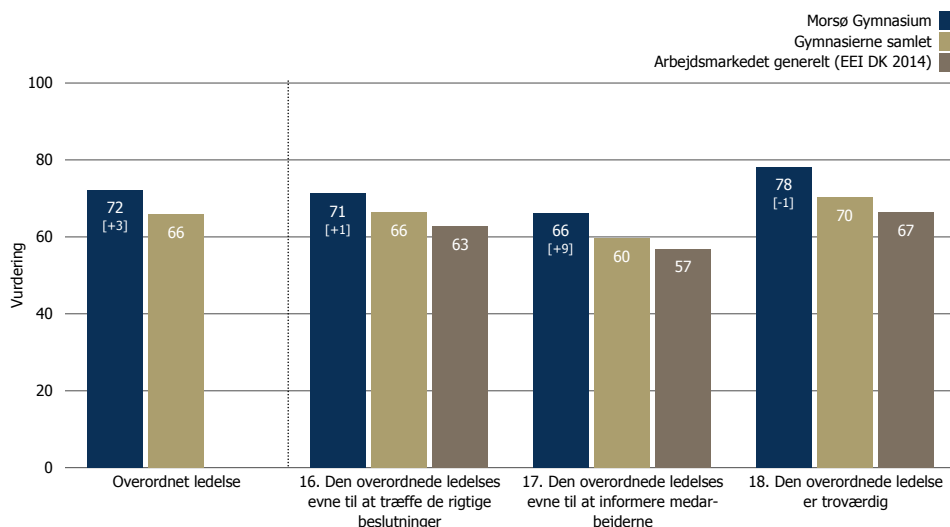
14. Morsø Gymnasium opfattes som udviklingsorienteret



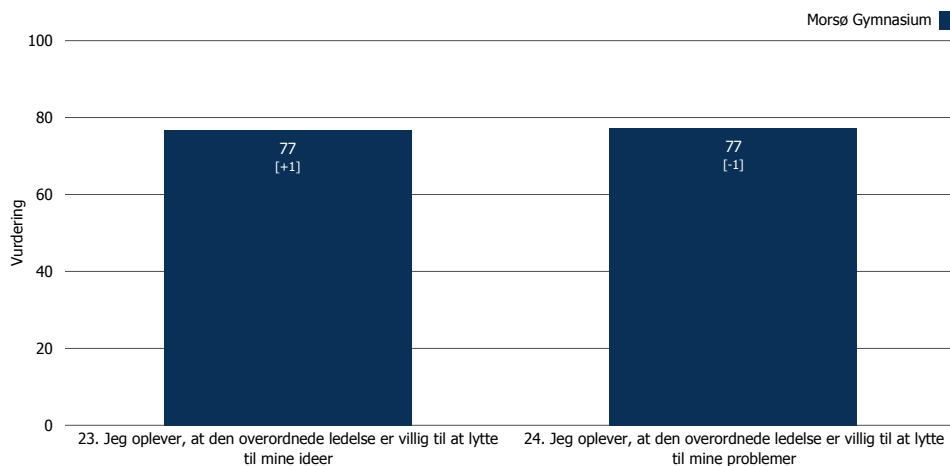
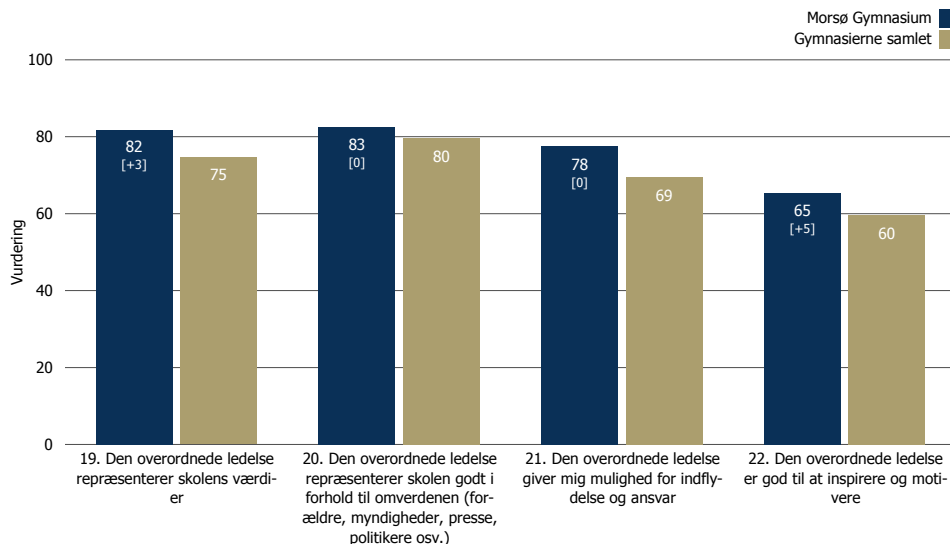
Overordnet ledelse

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Overordnet ledelse for Morsø Gymnasium.

Spørgsmålene i den øverste graf danner det samlede resultat for området Overordnet ledelse.



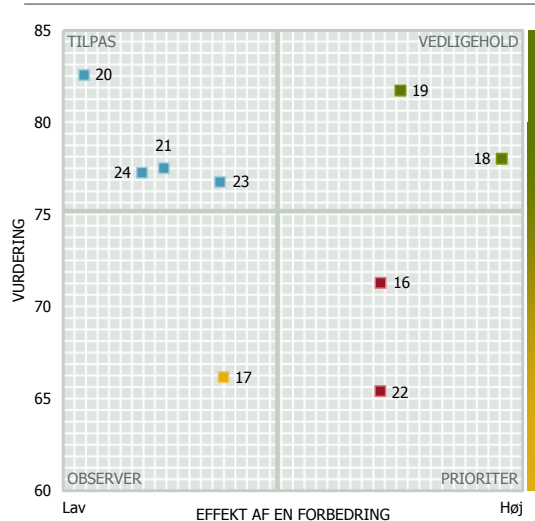
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Overordnet ledelse for Morsø Gymnasium.





**Prioriteringskort for Overordnet ledelse**

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Overordnet ledelse, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Overordnet ledelse, for Morsø Gymnasium.



- **PRIORITER**
  - 16. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger
  - 22. Den overordnede ledelse er god til at inspirere og motivere
- **VEDLIGEHOOLD**
  - 18. Den overordnede ledelse er troværdig
  - 19. Den overordnede ledelse repræsenterer skolens værdier
- **TILPAS**
  - 20. Den overordnede ledelse repræsenterer skolen godt i forhold til omverdenen (forældre, myndigheder, presse, politikere osv.)
  - 21. Den overordnede ledelse giver mig mulighed for indflydelse og ansvar
  - 23. Jeg oplever, at den overordnede ledelse er villig til at lytte til mine ideer
  - 24. Jeg oplever, at den overordnede ledelse er villig til at lytte til mine problemer
- **OBSERVER**
  - 17. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne



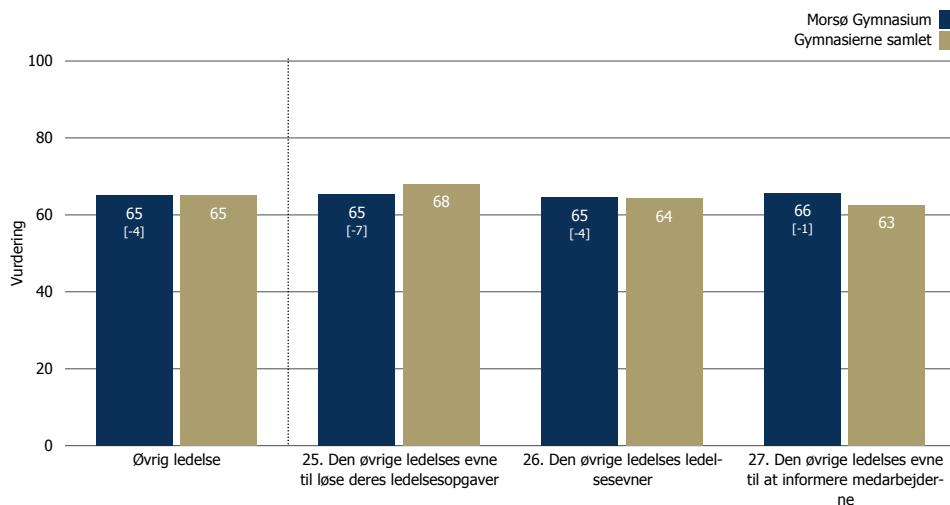


Øvrig ledelse

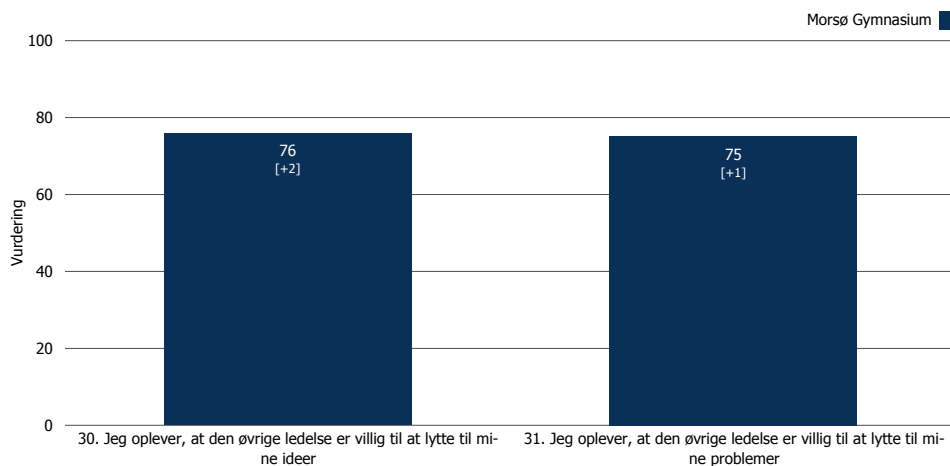
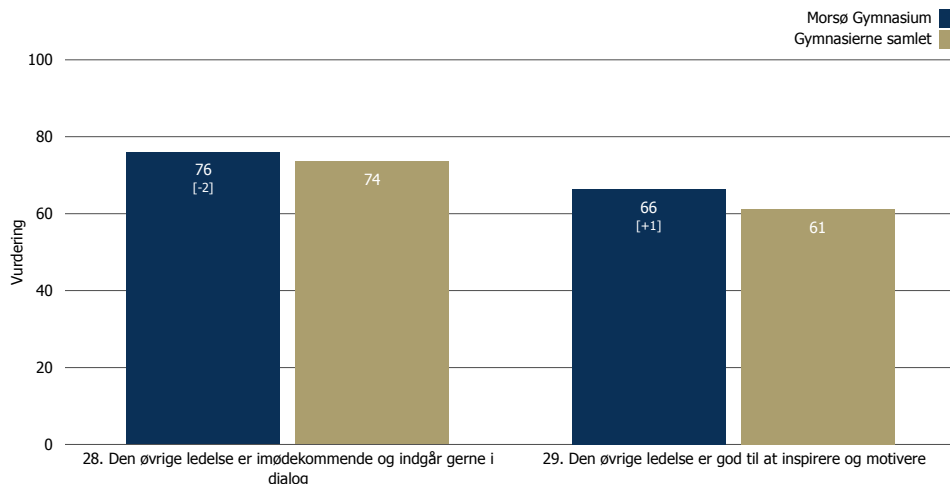
Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Øvrig ledelse for Morsø Gymnasium.

Der er tale om en samlet vurdering af alle medlemmerne af den øvrige ledelse på Morsø Gymnasium.

Spørgsmålene i den øverste graf danner det samlede resultat for området Øvrig ledelse.



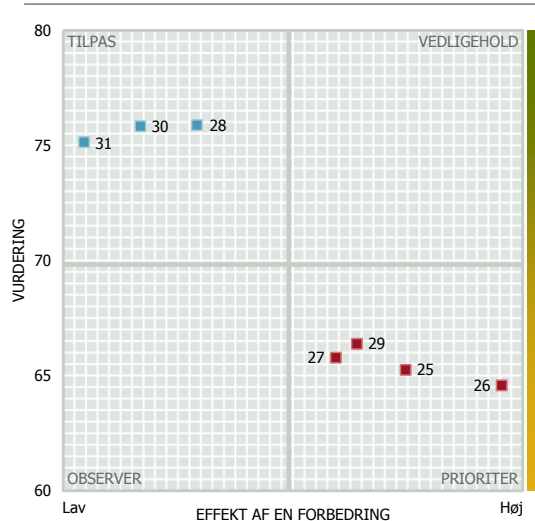
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Øvrig ledelse for Morsø Gymnasium.





**Prioriteringskort for Øvrig ledelse**

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Øvrig ledelse, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Øvrig ledelse, for Morsø Gymnasium.



**PRIORITER**

- 25. Den øvrige ledelses evne til løse deres ledelsesopgaver
- 26. Den øvrige ledelses ledelsesevner
- 27. Den øvrige ledelses evne til at informere medarbejderne
- 29. Den øvrige ledelse er god til at inspirere og motivere

**VEDLIGEHOOLD**

[Ingen punkter]

**TILPAS**

- 28. Den øvrige ledelse er imødekommende og indgår gerne i dialog
- 30. Jeg oplever, at den øvrige ledelse er villig til at lytte til mine ideer
- 31. Jeg oplever, at den øvrige ledelse er villig til at lytte til mine problemer

**OBSERVER**

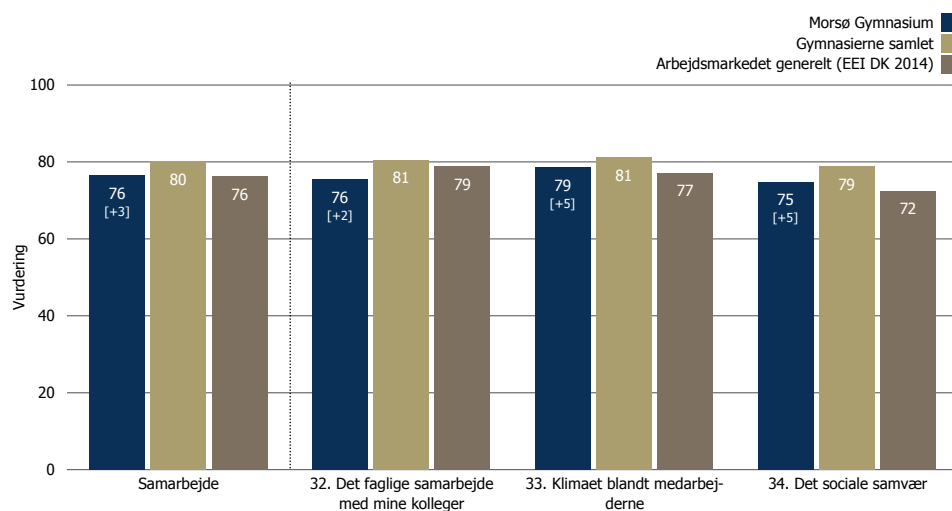
[Ingen punkter]



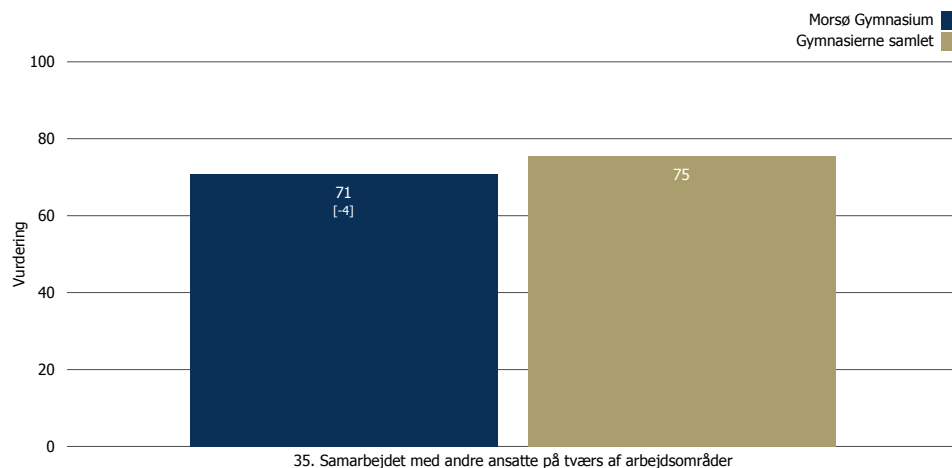
### Samarbejde

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Samarbejde for Morsø Gymnasium.

Spørgsmålene i den øverste graf danner det samlede resultat for området Samarbejde.

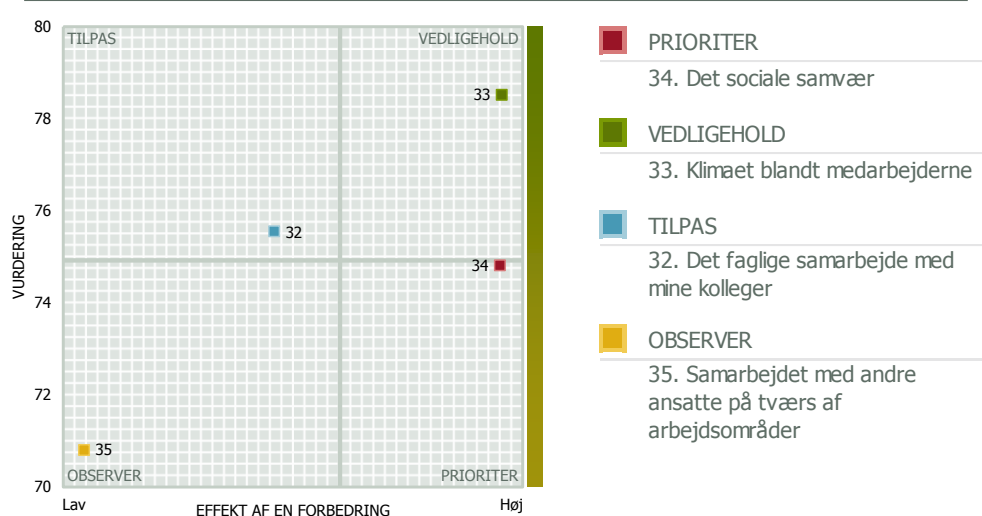


De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Samarbejde for Morsø Gymnasium.



### Prioriteringskort for Samarbejde

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Samarbejde, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Samarbejde, for Morsø Gymnasium.

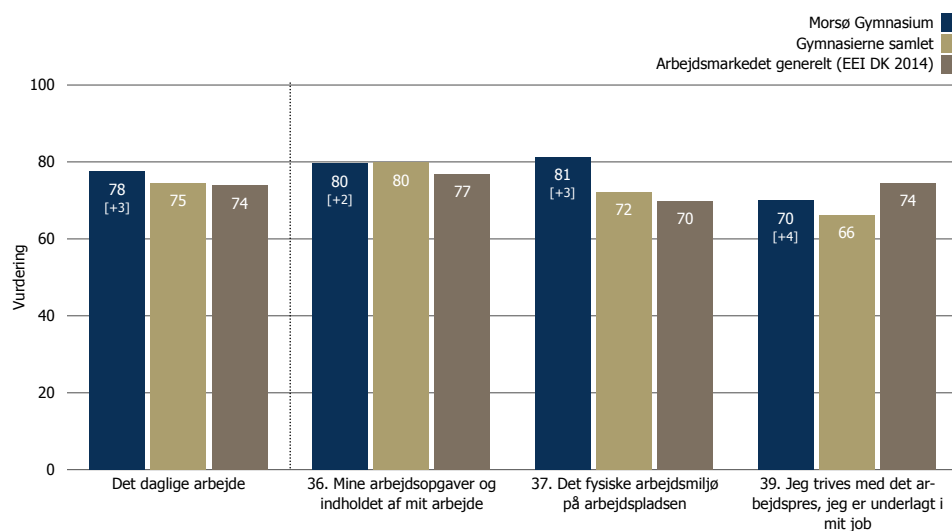




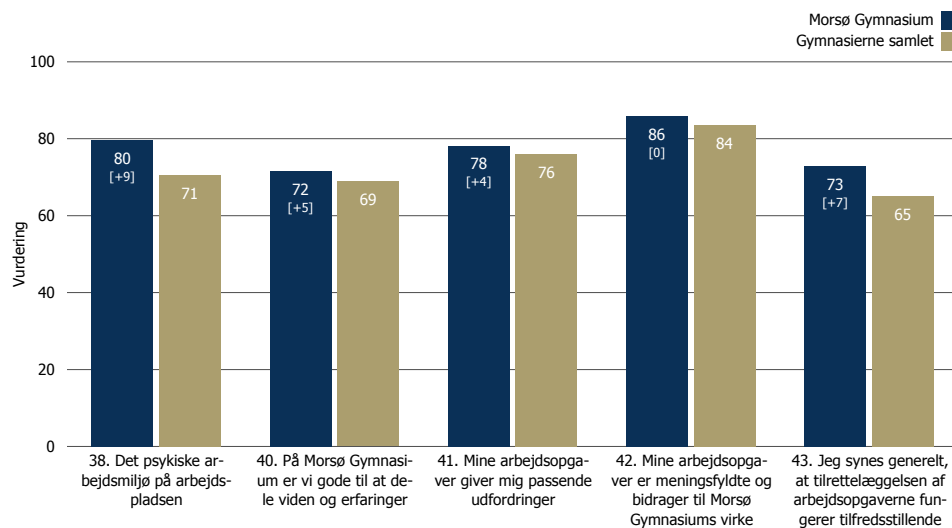
## Det daglige arbejde

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Det daglige arbejde for Morsø Gymnasium.

Spørgsmålene i den øverste graf danner det samlede resultat for området Det daglige arbejde.



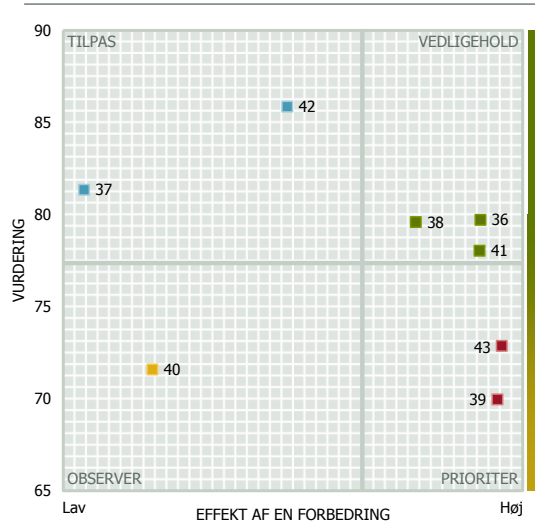
De resterende spørgsmål er uddybende i forhold til at forstå opfattelsen af Det daglige arbejde for Morsø Gymnasium.





**Prioriteringskort for Det daglige arbejde**

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Det daglige arbejde, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Det daglige arbejde, for Morsø Gymnasium.



**PRIORITER**

- 39. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job
- 43. Jeg synes generelt, at tilrettelæggelsen af arbejdsopgaverne fungerer tilfredsstillende

**VEDLIGEhold**

- 36. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde
- 38. Det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen
- 41. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer

**TILPAS**

- 37. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen
- 42. Mine arbejdsopgaver er meningsfyldte og bidrager til Morsø Gymnasiums virke

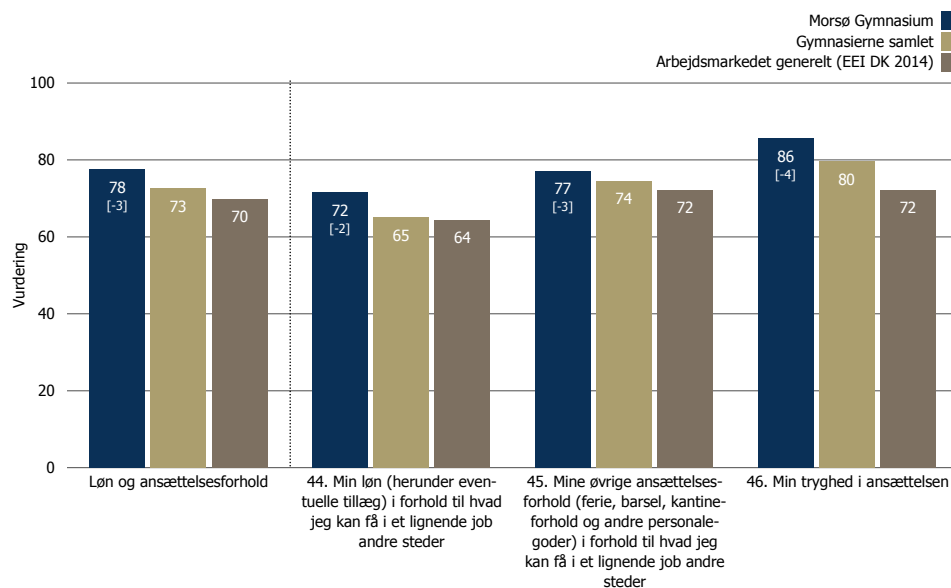
**OBSERVER**

- 40. På Morsø Gymnasium er vi gode til at dele viden og erfaringer



### Løn og ansættelsesforhold

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Løn og ansættelsesforhold for Morsø Gymnasium.



### Prioriteringskort for Løn og ansættelsesforhold

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Løn og ansættelsesforhold, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Løn og ansættelsesforhold, for Morsø Gymnasium.

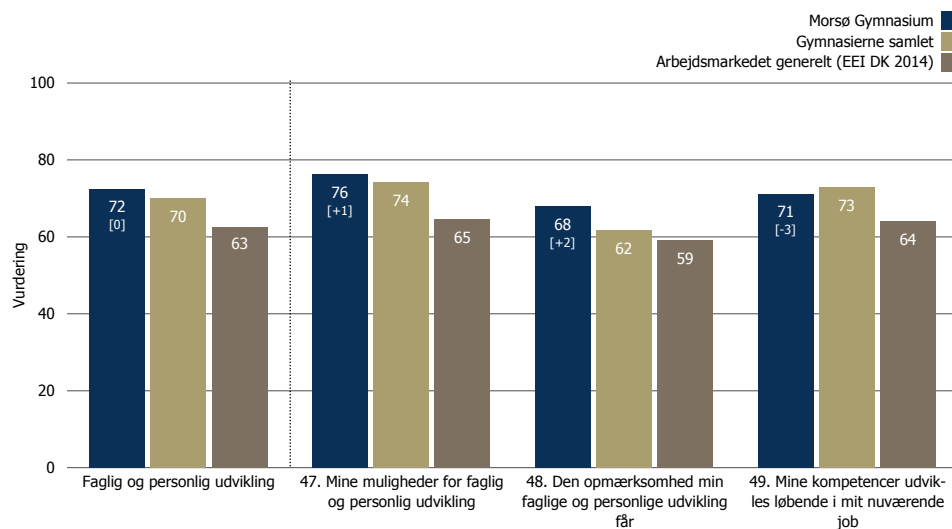


- **PRIORITER**
  - 44. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder
  - 45. Mine øvrige ansættelsesforhold (ferie, barsel, kantineforhold og andre personalegoder) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder
- **VEDLIGEHOOLD**
  - [Ingen punkter]
- **TILPAS**
  - 46. Min tryghed i ansættelsen
- **OBSERVER**
  - [Ingen punkter]



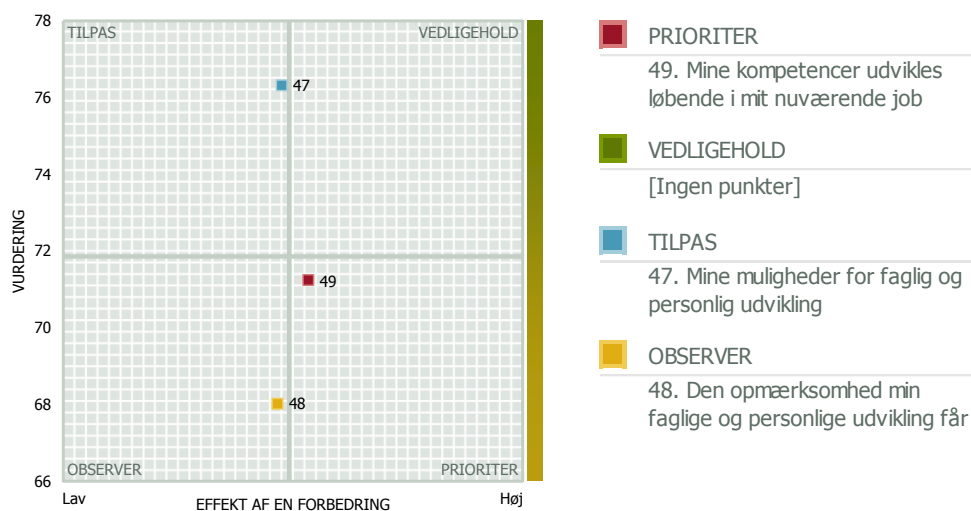
### Faglig og personlig udvikling

Her ser du medarbejdernes vurdering af de specifikke spørgsmål under Faglig og personlig udvikling for Morsø Gymnasium.



### Prioriteringskort for Faglig og personlig udvikling

Prioriteringskortet viser medarbejdernes vurdering af de specifikke forhold under Faglig og personlig udvikling, og den effekt en forbedring vil have på medarbejdernes samlede vurdering af indsatsområdet Faglig og personlig udvikling, for Morsø Gymnasium.

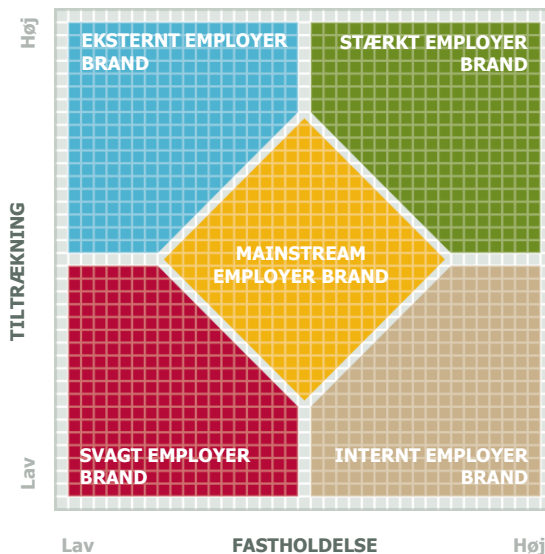




### Employer Branding

Employer Branding handler om evnen til at tiltrække og fastholde medarbejdere. Figuren baserer sig på medarbejdernes vurdering af Morsø Gymnasiums evne til at fastholde og tiltrække kolleger.

Figuren nederst på siden viser hvor mange procent af medarbejderne der ligger i de forskellige kategorier. Morsø Gymnasium er derfor ikke placeret entydigt i en kategori, men vil have en andel af medarbejdere, placeret i hver af de forskellige kategorier.



**■ EKSTERNT EMPLOYER BRAND**  
 Evnen til at tiltrække medarbejdere ligger højt, hvorimod evnen til at fastholde medarbejdere mangler. Kan være et bevist valg, hvis man som arbejdsplads hele tiden er i stand til at tiltrække og indsluse nye, kvalificerede medarbejdere.

**■ INTERNT EMPLOYER BRAND**  
 Evnen til at fastholde medarbejdere ligger højt, hvorimod evnen til at tiltrække medarbejdere mangler. Virksomheder, der er gode til fastholdelse, har mindre brug for at synliggøre og markedsføre sig selv på jobmarkedet.

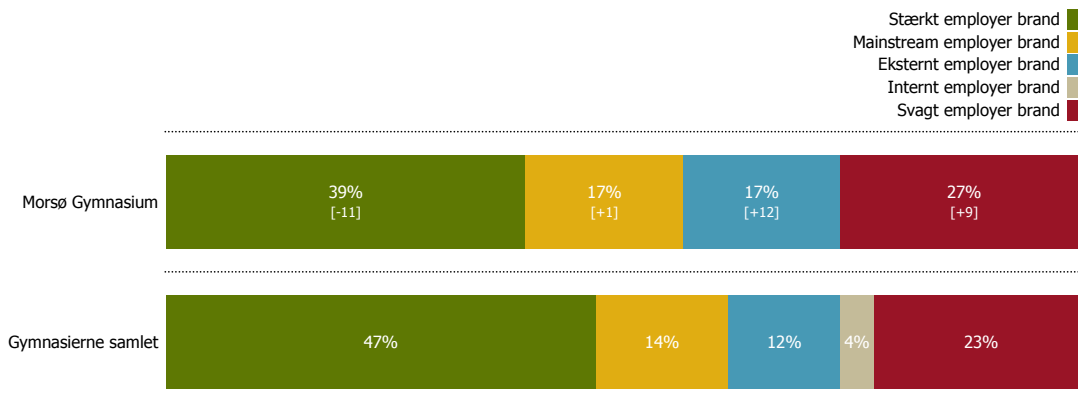
**■ SVAGT EMPLOYER BRAND**  
 Begge dimensioner ligger lavt. Medarbejderen vurderer både evnen til at tiltrække og fastholde medarbejdere lavt. Virksomheder der typisk har en svær personale situation.

**■ STÆRKT EMPLOYER BRAND**  
 God evne til at tiltrække arbejdskraft, kombineret med evnen til at fastholde medarbejderne, giver et stærkt employer brand.

**■ MAINSTREAM EMPLOYER BRAND**  
 Medarbejderne oplever en middel evne til såvel at tiltrække som at fastholde medarbejdere.

### Medarbejdernes vurdering af Morsø Gymnasiums employer brand

Der kræves minimum 30 besvarelser før et resultat vises.

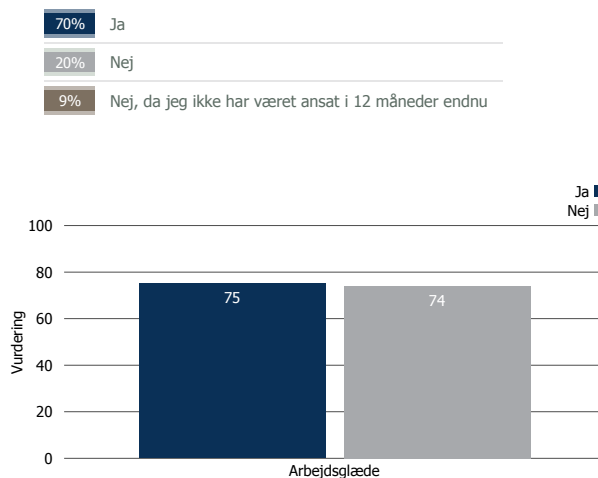
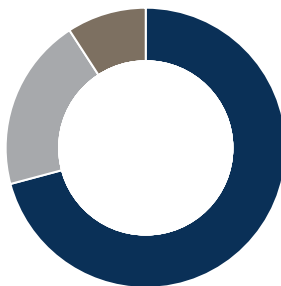




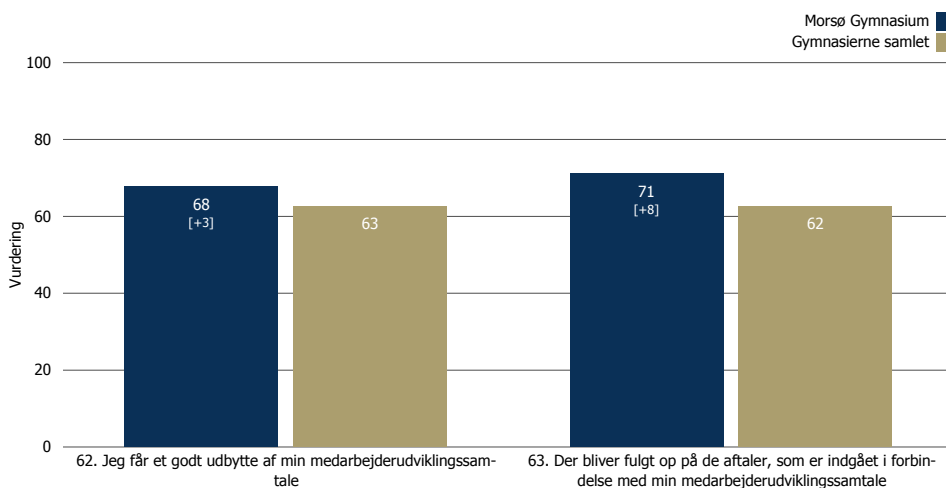
## Tema: Medarbejderudviklingssamtaler (MUS)

Har du haft en medarbejderudviklingssamtale?

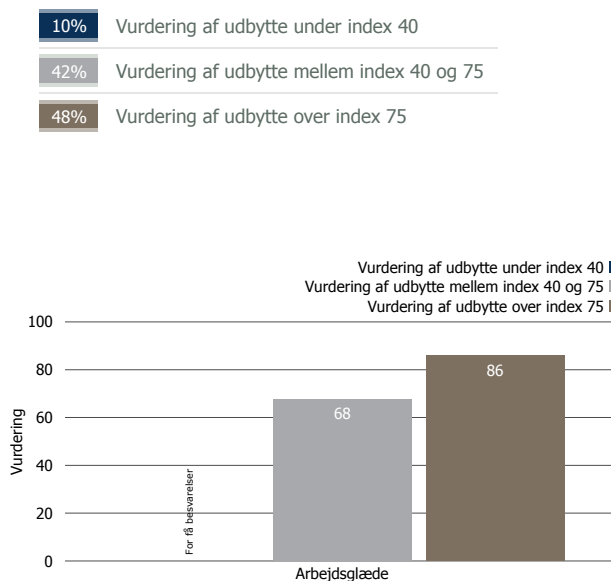
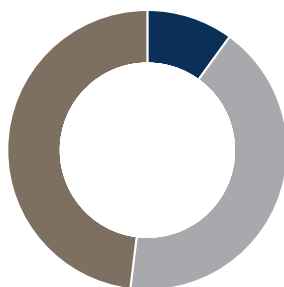
Figureerne til højre viser henholdsvis den procentuelle fordeling blandt medarbejderne hos Morsø Gymnasium på spørgsmålet "Har du inden for de sidste 12 måneder haft en medarbejderudviklingssamtale?" og scoren på Arbejdsglæde, alt efter om der er svaret Ja eller Nej.



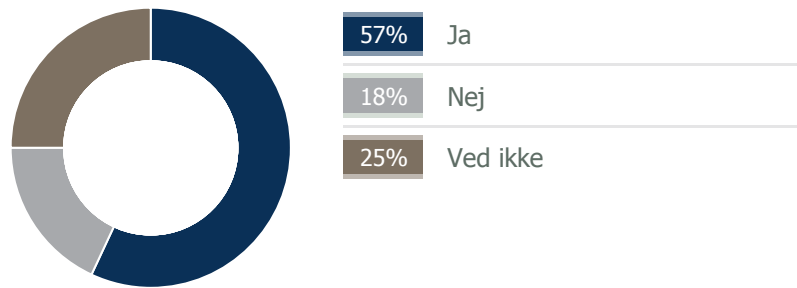
Figuren til højre viser scoren på de uddybende spørgsmål vedrørende medarbejderudviklingssamtaler. Spørgsmålene er kun stillet til de medarbejdere der har svaret Ja til spørgsmålet ovenfor.



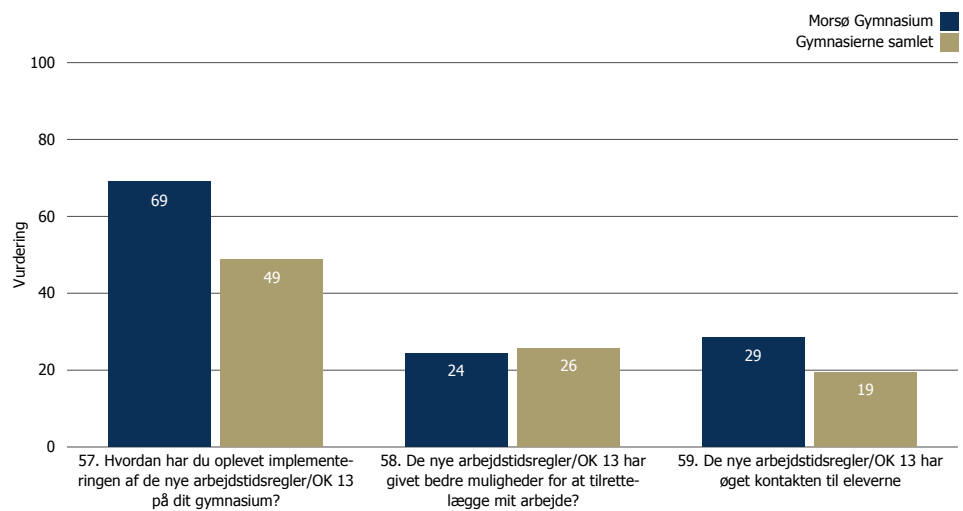
I cirkeldiagrammet til højre er svarene på spørgsmålet "Jeg får et godt udbytte af min medarbejderudviklingssamtale" grupperet i tre intervaller. I søjlediagrammet ved siden af, opgøres den tilhørende score på Arbejdsglæde.



Er du omfattet af de nye arbejdstidsregler/OK 13?

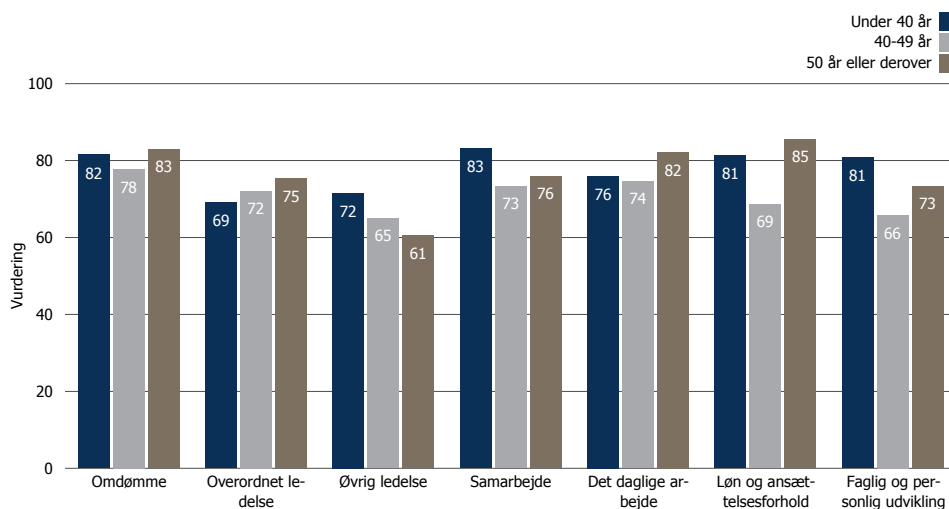
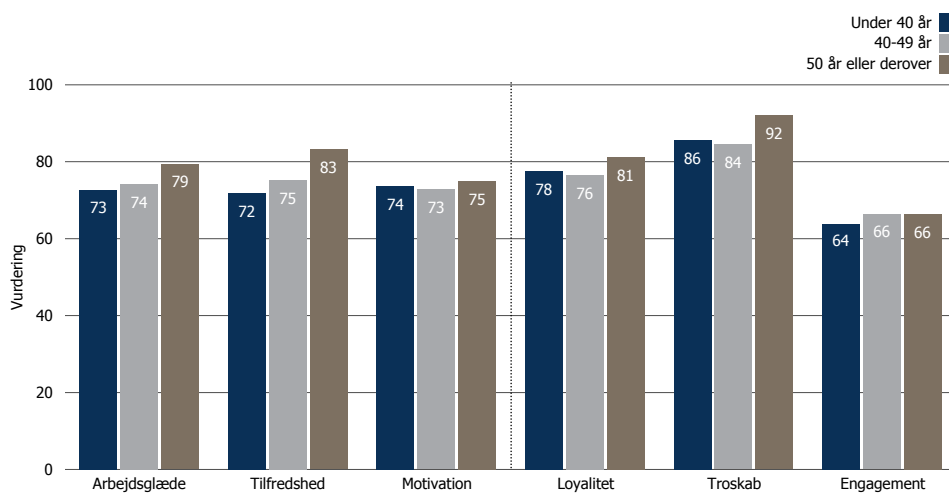
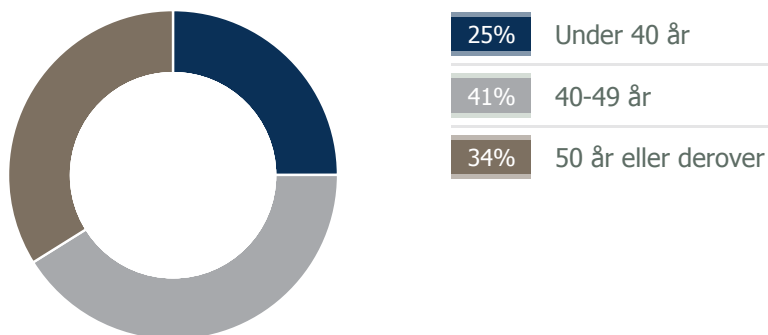


Figuren til højre viser scoren på de uddybende spørgsmål vedrørende OK13. Spørgsmålene er kun stillet til de medarbejdere der har svaret Ja til spørgsmålet ovenfor.



## Aldersgruppe

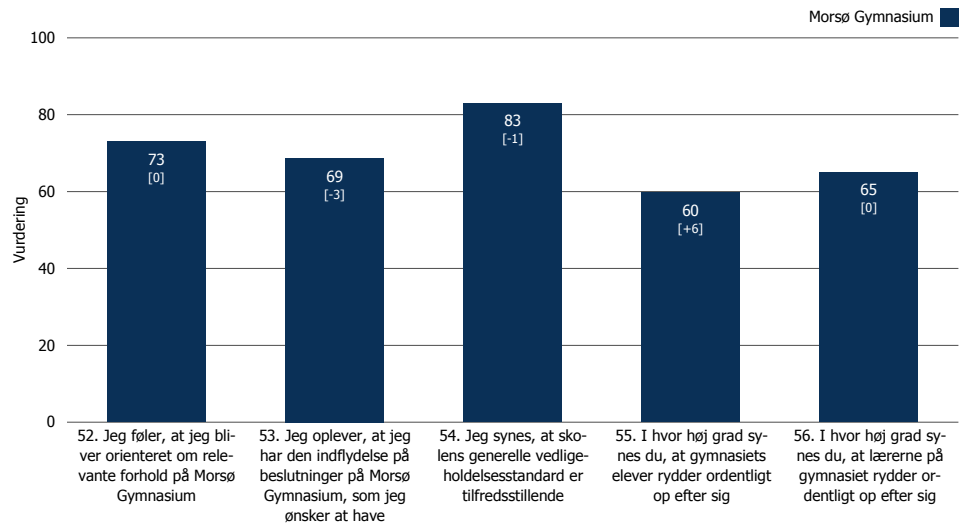
Figurene til højre viser henholdsvis den procentuelle fordeling blandt medarbejderne for Morsø Gymnasium på spørgsmålet vedr. alder



## Tillægsspørgsmål til medarbejderne på Morsø Gymnasium

### Tillægsspørgsmål

Her ser du medarbejdernes vurdering af skolespecifikke spørgsmål for Morsø Gymnasium.



## Tabeller [1]

	Morsø Gymnasium		Gymnasierne samlet	Arbejdsmarkedet generelt (EEI DK 2014)
	2015	Udvikling siden 2013	2015	2014
<b>Svarprocent</b>	<b>76%</b>	<b>[+4]</b>	<b>81%</b>	

### RESULTATOMRÅDER

<b>Arbejdsglæde</b>	<b>75</b>	<b>[-1]</b>	<b>72</b>	<b>69</b>
Tilfredshed	77	[0]	71	69
1. Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på Morsø Gymnasium?	79	[+1]	74	72
2. Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er Morsø Gymnasium?	75	[0]	68	66
Motivation	74	[0]	73	70
3. Jeg føler mig motiveret i mit arbejde	76	[-2]	77	72
4. Jeg ser altid frem til at gå på arbejde	71	[+1]	70	67
<b>Loyalitet</b>	<b>78</b>	<b>[0]</b>	<b>78</b>	<b>73</b>
Troskab	87	[+4]	82	72
5. Jeg ønsker at være ansat på Morsø Gymnasium om 2 år	88	[+6]	84	73
6. Jeg leder sjældent efter andre job	87	[+7]	81	74
7. Jeg vil anbefale andre at søge job på Morsø Gymnasium	87	[+2]	81	68
Engagement	66	[-4]	72	74
8. Jeg kommer ofte med forslag til forbedringer i relation til mit arbejde	58	[-7]	68	70
9. Jeg er en af dem, der altid bidrager ekstra, når der skal løses nye opgaver og når der opstår problemer	62	[-7]	70	77
10. Jeg udviser begejstring for min arbejdsplads og mine arbejdsopgaver	69	[-2]	74	74
<b>Arbejdsglædesegmentering</b>				
Høj arbejdsglæde	11%	[+7]	7%	7%
Balanceret arbejdsglæde	53%	[+2]	43%	48%
Tilfredshedsunderskud	7%	[-2]	25%	18%
Motivationsunderskud	22%	[-6]	16%	14%
Lav arbejdsglæde	7%	[-2]	9%	13%
<b>Loyalitetssegmentering</b>				
Ildsjæle	18%	[+14]	18%	17%
Kernemedarbejdere	64%	[-17]	62%	53%
Zappere	2%	[-7]	9%	20%
Sofamedarbejdere	11%	[+7]	5%	2%
På-vej-væk-medarbejdere	4%	[+2]	5%	8%
<b>Employer Branding</b>				
Stærkt employer brand	39%	[-11]	47%	
Mainstream employer brand	17%	[+1]	14%	
Eksternt employer brand	17%	[+12]	12%	
Internt employer brand	0%	[-11]	4%	
Svagt employer brand	27%	[+9]	23%	

### INDSATSOMRÅDER

<b>Omdømme</b>	<b>80</b>	<b>[-4]</b>	<b>77</b>	<b>74</b>
11. Morsø Gymnasium har et godt image	81	[-5]	76	74
12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat	80	[-4]	79	75
13. Andre opfatter Morsø Gymnasium som et godt sted at være ansat	80	[-3]	76	73
14. Morsø Gymnasium opfattes som udviklingsorienteret	70	[-8]	74	
15. Morsø Gymnasium opfattes som en veldrevet organisation	77	[-3]	74	

## Tabeller [2]

	Morsø Gymnasium		Gymnasierne samlet	Arbejdsmarkedet generelt (EEI DK 2014)
	2015	Udvikling siden 2013	2015	2014
<b>Overordnet ledelse</b>	<b>72</b>	<b>[+3]</b>	<b>66</b>	
16. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger	71	[+1]	66	63
17. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne	66	[+9]	60	57
18. Den overordnede ledelse er troværdig	78	[-1]	70	67
19. Den overordnede ledelse repræsenterer skolens værdier	82	[+3]	75	
20. Den overordnede ledelse repræsenterer skolen godt i forhold til omverdenen (forældre, myndigheder, presse, politikere osv.)	83	[0]	80	
21. Den overordnede ledelse giver mig mulighed for indflydelse og ansvar	78	[0]	69	
22. Den overordnede ledelse er god til at inspirere og motivere	65	[+5]	60	
23. Jeg oplever, at den overordnede ledelse er villig til at lytte til mine ideer	77	[+1]		
24. Jeg oplever, at den overordnede ledelse er villig til at lytte til mine problemer	77	[-1]		
<b>Øvrig ledelse</b>	<b>65</b>	<b>[-4]</b>	<b>65</b>	
25. Den øvrige ledelses evne til løse deres ledelsesopgaver	65	[-7]	68	
26. Den øvrige ledelses ledelsesevner	65	[-4]	64	
27. Den øvrige ledelses evne til at informere medarbejderne	66	[-1]	63	
28. Den øvrige ledelse er imødekommende og indgår gerne i dialog	76	[-2]	74	
29. Den øvrige ledelse er god til at inspirere og motivere	66	[+1]	61	
30. Jeg oplever, at den øvrige ledelse er villig til at lytte til mine ideer	76	[+2]		
31. Jeg oplever, at den øvrige ledelse er villig til at lytte til mine problemer	75	[+1]		
<b>Samarbejde</b>	<b>76</b>	<b>[+3]</b>	<b>80</b>	<b>76</b>
32. Det faglige samarbejde med mine kolleger	76	[+2]	81	79
33. Klimaet blandt medarbejderne	79	[+5]	81	77
34. Det sociale samvær	75	[+5]	79	72
35. Samarbejdet med andre ansatte på tværs af arbejdsområder	71	[-4]	75	
<b>Det daglige arbejde</b>	<b>78</b>	<b>[+3]</b>	<b>75</b>	<b>74</b>
36. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde	80	[+2]	80	77
37. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	81	[+3]	72	70
39. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	70	[+4]	66	74
38. Det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	80	[+9]	71	
40. På Morsø Gymnasium er vi gode til at dele viden og erfaringer	72	[+5]	69	
41. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer	78	[+4]	76	
42. Mine arbejdsopgaver er meningsfulde og bidrager til Morsø Gymnasiums virke	86	[0]	84	
43. Jeg synes generelt, at tilrettelæggelsen af arbejdsopgaverne fungerer tilfredsstillende	73	[+7]	65	
<b>Løn og ansættelsesforhold</b>	<b>78</b>	<b>[-3]</b>	<b>73</b>	<b>70</b>
44. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	72	[-2]	65	64
45. Mine øvrige ansættelsesforhold (ferie, barsel, kantineforhold og andre personalegoder) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	77	[-3]	74	72
46. Min tryghed i ansættelsen	86	[-4]	80	72
<b>Faglig og personlig udvikling</b>	<b>72</b>	<b>[0]</b>	<b>70</b>	<b>63</b>
47. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling	76	[+1]	74	65
48. Den opmærksomhed min faglige og personlige udvikling får	68	[+2]	62	59
49. Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende job	71	[-3]	73	64
<b>Tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere</b>				
50. Morsø Gymnasium er god til at tiltrække nye dygtige medarbejdere	73	[+4]	74	
51. Morsø Gymnasium er god til at holde på sine dygtige medarbejdere	64	[-10]	67	
<b>Tema: Medarbejderudviklingssamtaler (MUS)</b>				
62. Jeg får et godt udbytte af min medarbejderudviklingssamtale	68	[+3]	63	
63. Der bliver fulgt op på de aftaler, som er indgået i forbindelse med min medarbejderudviklingssamtale	71	[+8]	62	
<b>Tema: OK 13</b>				
57. Hvordan har du oplevet implementeringen af de nye arbejdstidsregler/OK 13 på dit gymnasium?	69		49	
58. De nye arbejdstidsregler/OK 13 har givet bedre muligheder for at tilrettelægge mit arbejde?	24		26	
59. De nye arbejdstidsregler/OK 13 har øget kontakten til eleverne	29		19	

## Tabeller [3]

	Morsø Gymnasium		Gymnasierne samlet	Arbejdsmarkedet generelt (EEI DK 2014)
	2015	Udvikling siden 2013	2015	2014
<b>Tillægsspørgsmål til medarbejderne på Morsø Gymnasium</b>				
52. Jeg føler, at jeg bliver orienteret om relevante forhold på Morsø Gymnasium	73	[0]		
53. Jeg oplever, at jeg har den indfyldelse på beslutninger på Morsø Gymnasium, som jeg ønsker at have	69	[-3]		
54. Jeg synes, at skolens generelle vedligeholdelsesstandard er tilfredsstillende	83	[-1]		
55. I hvor høj grad synes du, at gymnasiets elever rydder ordentligt op efter sig	60	[+6]		
56. I hvor høj grad synes du, at lærerne på gymnasiet rydder ordentligt op efter sig	65	[0]		

## Tabeller [4]

Vurdering    Spredningstal

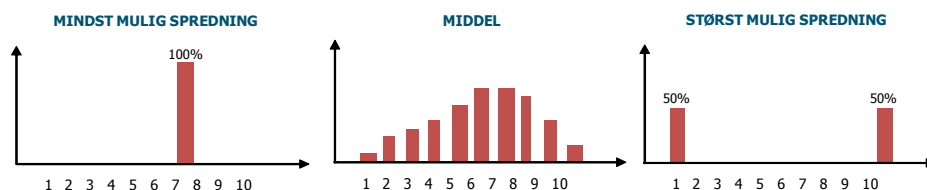
	Vurdering	Spredningstal
<b>Omdømme</b>		
11. Morsø Gymnasium har et godt image	81	37
12. Jeg er stolt af at kunne fortælle andre, hvor jeg er ansat	80	49
13. Andre opfatter Morsø Gymnasium som et godt sted at være ansat	80	40
14. Morsø Gymnasium opfattes som udviklingsorienteret	70	47
15. Morsø Gymnasium opfattes som en veldrevet organisation	77	41
<b>Overordnet ledelse</b>		
16. Den overordnede ledelses evne til at træffe de rigtige beslutninger	71	43
17. Den overordnede ledelses evne til at informere medarbejderne	66	45
18. Den overordnede ledelse er troværdig	78	47
19. Den overordnede ledelse repræsenterer skolens værdier	82	38
20. Den overordnede ledelse repræsenterer skolen godt i forhold til omverdenen (forældre, myndigheder, presse, politikere osv.)	83	36
21. Den overordnede ledelse giver mig mulighed for indflydelse og ansvar	78	40
22. Den overordnede ledelse er god til at inspirere og motivere	65	49
23. Jeg oplever, at den overordnede ledelse er villig til at lytte til mine ideer	77	48
24. Jeg oplever, at den overordnede ledelse er villig til at lytte til mine problemer	77	46
<b>Øvrig ledelse</b>		
25. Den øvrige ledelses evne til løse deres ledelsesopgaver	65	44
26. Den øvrige ledelses ledelsesevner	65	44
27. Den øvrige ledelses evne til at informere medarbejderne	66	44
28. Den øvrige ledelse er imødekommende og indgår gerne i dialog	76	40
29. Den øvrige ledelse er god til at inspirere og motivere	66	45
30. Jeg oplever, at den øvrige ledelse er villig til at lytte til mine ideer	76	43
31. Jeg oplever, at den øvrige ledelse er villig til at lytte til mine problemer	75	45
<b>Samarbejde</b>		
32. Det faglige samarbejde med mine kolleger	76	47
33. Klimaet blandt medarbejderne	79	41
34. Det sociale samvær	75	47
35. Samarbejdet med andre ansatte på tværs af arbejdsområder	71	46
<b>Det daglige arbejde</b>		
36. Mine arbejdsopgaver og indholdet af mit arbejde	80	39
37. Det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	81	35
39. Jeg trives med det arbejdspress, jeg er underlagt i mit job	70	50
38. Det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	80	38
40. På Morsø Gymnasium er vi gode til at dele viden og erfaringer	72	52
41. Mine arbejdsopgaver giver mig passende udfordringer	78	46
42. Mine arbejdsopgaver er meningsfyldte og bidrager til Morsø Gymnasiums virke	86	37
43. Jeg synes generelt, at tilrettelæggelsen af arbejdsopgaverne fungerer tilfredsstillende	73	43
<b>Løn og ansættelsesforhold</b>		
44. Min løn (herunder eventuelle tillæg) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	72	52
45. Mine øvrige ansættelsesforhold (ferie, barsel, kantineforhold og andre personalegoder) i forhold til hvad jeg kan få i et lignende job andre steder	77	41
46. Min tryghed i ansættelsen	86	39
<b>Faglig og personlig udvikling</b>		
47. Mine muligheder for faglig og personlig udvikling	76	38
48. Den opmærksomhed min faglige og personlige udvikling får	68	43
49. Mine kompetencer udvikles løbende i mit nuværende job	71	45

### Om spredningstallet

Spredningstallet – en re-skalering af den bagvedliggende statistiske standardafvigelse – er et udtryk for i hvor høj grad, der er svaret ens på spørgsmålene.

Hvis spredningstallet er 100, betyder det, at der er svaret så forskelligt på et spørgsmål som overhovedet muligt. Hvis spredningsmålet er 0, betyder det, at der er svaret det samme på spørgsmålet.

Eksempler på spredningsmål på hhv. 0, middel og 100:



Note: Af anonymitetshensyn vises der kun spredningstal for enheder med mindst 8 besvarelser.

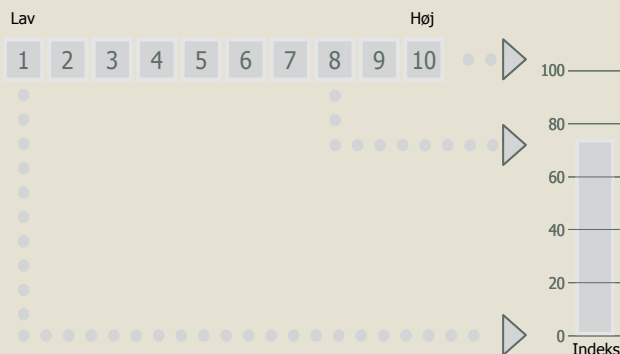


## Tabeller [5]

	Svarprocent	RESULTATOMRÅDER							INDSATSOMRÅDER					
		Arbejdsglæde	Tilfredshed	Motivation	Loyalitet	Troskab	Engagement	Ondomme	Overordnet ledelse	Øvrig ledelse	Samarbejde	Det daglige arbejde	Løn og ansættelsesforhold	Faglig og personlig udvikling
<b>Morsø Gymnasium</b>	<b>76%</b>	<b>75</b>	<b>77</b>	<b>74</b>	<b>78</b>	<b>87</b>	<b>66</b>	<b>80</b>	<b>72</b>	<b>65</b>	<b>76</b>	<b>78</b>	<b>78</b>	<b>72</b>
Sekretærer	100%	81	82	80	76	91	59	89	85	77	68	76	71	61
TAP	64%	70	74	67	69	78	58	73	68	47	68	72	73	56
Undervisere	78%	76	77	75	82	89	70	81	71	68	80	79	80	79

## Vurderinger

I spørgeskemaet har medarbejderne besvaret spørgsmålene på en skala fra 1 til 10, hvor 1 er den laveste og 10 er den højeste vurdering. Bagefter er svarene blevet overført til en skala fra 0 til 100. Hvis en medarbejder har svaret 1 på et spørgsmål, er svaret omregnet til scoren 0. Hvis svaret er 2, omregnes det til 11, 3 til 22 og så fremdeles.



## Betydning: Hvor skal vi starte?

Undersøgelsen måler ikke blot arbejdsglæden og loyaliteten, men også hvor vigtige de enkelte områder er for medarbejderne.

Ennova har vha. statistiske beregninger undersøgt sammenhængen mellem områderne og den overordnede arbejdsglæde og loyalitet. Hvis der er tydelig sammenhæng mellem et område og arbejdsglæden, kan man udlede, at området er af stor betydning for medarbejderen.

Graden af sammenhæng afgør, hvilke områder man mest effektivt kan arbejde med for at forbedre medarbejdernes arbejdsglæde: Hvis der er stor sammenhæng mellem et område og arbejdsglæden, vil højere vurdering af området også medføre øget arbejdsglæde. Og omvendt: Er der lav grad af sammenhæng, vil en højere vurdering af området ikke have særlig stor betydning for medarbejdernes arbejdsglæde.

Undersøgelsen viser hvilke områder, som er vigtigst for medarbejderne, og som har størst betydning for deres arbejdsglæde.

## Appendiks – overordnede og specifikke prioriteringskort

<p>To typer af prioriteringskort</p>	<p>I rapporten bruges to typer af prioriteringskort: ét overordnet prioriteringskort og en række specifikke prioriteringskort.</p>
<p>Overordnet prioriteringskort</p>	<p>Det overordnede prioriteringskort angiver prioriteringen af de syv områder: Omdømme, Overordnet ledelse, Øvrig ledelse, Samarbejde, Det Daglige Arbejde, Løn- og ansættelsesforhold samt Faglig og personlig udvikling.</p> <p>Kortet viser, hvordan disse områder kan bestemmes som hhv. indsatsområder, styrker, muligheder eller svagheder i forhold til at forbedre den overordnede arbejdsglæde og loyalitet.</p> <p>NB: Det skal som hovedregel være det overordnede prioriteringskort, som afgør, hvilket område man prioriterer højest i det videre udviklingsarbejde.</p> <p>Herefter bruger man de specifikke prioriteringskort til at finde ud af hvilke spørgsmål, som bidrager mest til skabelsen af området.</p>
<p>Specifikke prioriteringskort</p>	<p>De specifikke prioriteringskort er mere detaljerede og viser prioriteringen på spørgsmålsniveau.</p> <p>De specifikke prioriteringskort viser således, hvordan de enkelte spørgsmål under et givent område kan kategoriseres som hhv. indsatsområder, styrker, muligheder eller svagheder i forhold til at forbedre tilfredsheden med området.</p>
<p>Et eksempel</p>	<p>I eksemplet nedenfor bør man primært sætte ressourcerne ind på at forbedre område 2, da det ligger i feltet for indsatsområder, mens område 1 ligger i feltet for muligheder.</p> <p>Hvordan kan man så konkret forbedre område 2? Her skal man se på det specifikke prioriteringskort, som knytter sig til område 2. Man vil opnå den mest effektive forbedringsindsats ved at fokusere på de spørgsmål, som på dette kort ligger i feltet for indsatsområder (markeret med en rød firkant).</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <div style="border: 1px solid gray; padding: 10px; width: 45%;"> <p style="text-align: center; background-color: #e0e0e0; margin-bottom: 5px;"><b>Overordnet prioriteringskort</b></p> </div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 10px; width: 45%;"> <p style="text-align: center; background-color: #e0e0e0; margin-bottom: 5px;"><b>Specifikke prioriteringskort</b></p> <div style="margin-bottom: 10px;"> <p>OMRÅDE 1</p> </div> <div> <p>OMRÅDE 2</p> </div> </div> </div>

